

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Pasal 184 Undang Undang No 17 tahun 2023 tentang Kesehatan menjelaskan Rumah Sakit menyelenggarakan fungsi Pelayanan Kesehatan perseorangan dalam bentuk spesialisik dan / atau subspecialistik. Untuk menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 184, Rumah Sakit memiliki kewajiban:

1. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat.
2. Memberikan Pelayanan Kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminatif, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan Pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit.
3. Menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat tidak mampu atau miskin.
4. Melaksanakan fungsi sosial antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan bagi Pasien tidak mampu atau miskin, pelayanan Gawat Darurat tanpa uang muka, ambulans gratis, pelayanan bagi korban bencana dan KLB, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan.

2.1.2 Jenis dan Klasifikasi Rumah Sakit

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit menyebutkan klasifikasi rumah sakit ada 2 yaitu:

1. Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan, Rumah Sakit Umum diklasifikasikan menjadi:

- a) Rumah Sakit Umum Kelas A yaitu rumah sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 250 (dua ratus lima puluh) buah.
 - b) Rumah sakit umum kelas B yaitu rumah sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 200 (dua ratus) buah.
 - c) Rumah sakit umum kelas C yaitu rumah sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 (seratus) buah.
 - d) Rumah sakit umum kelas D yaitu rumah sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 50 (lima puluh) buah.
2. Rumah Sakit Khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya, Rumah Sakit Khusus diklasifikasikan menjadi:
- a) Rumah sakit khusus kelas A sebagaimana dimaksud dalam merupakan rumah sakit khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 (seratus) buah.
 - b) Rumah sakit khusus kelas B sebagaimana dimaksud dalam merupakan rumah sakit khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 75 (tujuh puluh lima) buah.
 - c) Rumah sakit khusus kelas C sebagaimana dimaksud dalam merupakan rumah sakit khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 25 (dua puluh lima) buah.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2016) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Mereka serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

2.2.2 Kegiatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan atau aktivitas dalam sumber daya manusia merupakan tindakan – tindakan yang diambil untuk memberikan satuan kerja yang efektif kepada organisasi. Menurut Gary Dessler (2016) menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi MSDM yakni, sebagai berikut:

1) Perencanaan.

Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.

2) Pengorganisasian.

Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

3) Penyusunan staff.

Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan

4) Kepemimpinan.

Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

5) Pengendalian.

Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

2.3 Rekrutmen

2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Gary Dessler (2023), rekrutmen karyawan adalah proses mencari, menyeleksi, dan memperkerjakan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Berikut adalah beberapa keuntungan dari rekrutmen internal (Gary Dessler, 2023;):

1. Menghemat waktu dan biaya: Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya dan waktu yang diperlukan untuk memasang iklan pekerjaan dan melakukan seleksi calon karyawan baru.
2. Lebih efisien: Karyawan yang sudah ada di dalam organisasi memiliki pemahaman yang lebih baik tentang budaya, kebijakan, dan proses perusahaan, sehingga memerlukan waktu yang lebih sedikit untuk beradaptasi
3. Memotivasi karyawan: Rekrutmen internal memberikan kesempatan bagi karyawan untuk naik pangkat atau memperoleh posisi yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
4. Meningkatkan retensi karyawan: Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju di perusahaan, mereka cenderung tetap tinggal dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain.

Berikut adalah beberapa kerugian dari rekrutmen internal (Gary Dessler, 2023):

1. Keterbatasan sumber daya: Ketika perusahaan hanya mengandalkan rekrutmen internal, mereka mungkin kehabisan bakat baru dan ide-ide segar dari luar organisasi.
2. Risiko stagnasi: Jika perusahaan hanya mempromosikan karyawan yang sudah ada tanpa membuka kesempatan bagi orang baru, mereka mungkin menjadi terlalu tertutup dalam pandangan mereka dan sulit berkembang.
3. Kecenderungan bias: Rekrutmen internal dapat menyebabkan bias yang tidak disengaja, seperti kecenderungan untuk memilih orang

yang sudah dikenal dan menyukai daripada orang yang lebih cocok untuk pekerjaan tersebut.

4. Persaingan internal: Rekrutmen internal dapat menyebabkan persaingan yang intens antara karyawan yang berusaha untuk memperoleh posisi yang sama, yang dapat mengganggu kerja tim dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berikut adalah beberapa keuntungan dari rekrutmen eksternal (Gary Dessler, 2023):

1. Menambah variasi dan keberagaman: Rekrutmen eksternal membuka kesempatan bagi perusahaan untuk menemukan bakat baru dan ide-ide segar dari luar organisasi yang dapat membantu perusahaan berkembang dan mengatasi masalah yang ada.
2. Meningkatkan reputasi: Jika perusahaan dikenal sebagai tempat kerja yang mengundang pelamar yang berkualitas, maka hal ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan membuat perusahaan menjadi lebih menarik bagi calon karyawan.
3. Meningkatkan fleksibilitas: Dengan mempekerjakan karyawan dari luar organisasi, perusahaan dapat membawa keahlian dan pengalaman baru ke dalam perusahaan, yang dapat meningkatkan fleksibilitas dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di pasar atau lingkungan bisnis.
4. Menyediakan sumber daya baru: Dengan rekrutmen eksternal, perusahaan dapat memperoleh bakat dan keterampilan baru yang tidak tersedia di dalam organisasi, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya.

2.3.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen karyawan adalah untuk menemukan karyawan yang tepat dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi posisi yang tersedia di perusahaan (Gary Dessler, 2023).

2.3.3 Manfaat Rekrutmen

Rekrutmen karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena memiliki beberapa manfaat (Dessler, 2023), antara lain:

1. Menemukan karyawan yang berkualitas: Dengan proses rekrutmen yang tepat, perusahaan dapat menemukan karyawan yang memenuhi kriteria yang diinginkan. Karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas.
2. Meningkatkan keberagaman: Proses rekrutmen yang terbuka dan adil dapat membantu perusahaan meningkatkan keberagaman di tempat kerja. Karyawan yang beragam dapat membawa perspektif yang berbeda dan meningkatkan inovasi di perusahaan.
3. Meningkatkan retensi karyawan: Proses rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih loyal dan bertahan dalam jangka panjang di perusahaan.
4. Meningkatkan citra perusahaan: Perusahaan yang memiliki proses rekrutmen yang profesional dan terbuka cenderung lebih menarik bagi calon karyawan dan dapat meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat.
5. Mengurangi biaya: Rekrutmen yang tepat dapat membantu perusahaan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan. Karyawan yang cocok dengan pekerjaannya cenderung memerlukan waktu dan biaya pelatihan yang lebih sedikit.
6. Mengurangi risiko: Rekrutmen yang terstruktur dan terencana dapat membantu perusahaan mengurangi risiko kesalahan perekrutan dan potensi masalah hukum.

Dengan manfaat-manfaat tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen karyawan merupakan aspek penting dalam mengelola

sumber daya manusia dan mempertahankan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Dessler, 2023).

2.3.4 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri, dari perusahaan dapat memilih sumber dan metode yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka.

Berikut adalah beberapa keuntungan dari rekrutmen internal (Dessler, 2023):

1. Menghemat waktu dan biaya

Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya dan waktu yang diperlukan untuk memasang iklan pekerjaan dan melakukan seleksi calon karyawan baru.

2. Lebih efisien

Karyawan yang sudah ada di dalam organisasi memiliki pemahaman yang lebih baik tentang budaya, kebijakan, dan proses perusahaan, sehingga memerlukan waktu yang lebih sedikit untuk beradaptasi

3. Memotivasi karyawan

Rekrutmen internal memberikan kesempatan bagi karyawan untuk naik pangkat atau memperoleh posisi yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

4. Meningkatkan retensi karyawan

Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju di perusahaan, mereka cenderung tetap tinggal dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain.

Berikut adalah beberapa keuntungan dari rekrutmen internal (Dessler, 2023):

1. Keterbatasan sumber daya

Ketika perusahaan hanya mengandalkan rekrutmen internal, mereka mungkin kehabisan bakat baru dan ide-ide segar dari luar organisasi.

2. Risiko stagnasi

Jika perusahaan hanya mempromosikan karyawan yang sudah ada tanpa membuka kesempatan bagi orang baru, mereka mungkin menjadi terlalu tertutup dalam pandangan mereka dan sulit berkembang.

3. Kecenderungan bias

Rekrutmen internal dapat menyebabkan bias yang tidak disengaja, seperti kecenderungan untuk memilih orang yang sudah dikenal dan menyukai daripada orang yang lebih cocok untuk pekerjaan tersebut.

4. Persaingan internal

Rekrutmen internal dapat menyebabkan persaingan yang intens antara karyawan yang berusaha untuk memperoleh posisi yang sama, yang dapat mengganggu kerja tim dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berikut adalah beberapa keuntungan dari rekrutmen eksternal (Dessler, 2023):

1. Menambah variasi dan keberagaman

Rekrutmen eksternal membuka kesempatan bagi perusahaan untuk menemukan bakat baru dan ide-ide segar dari luar organisasi yang dapat membantu perusahaan berkembang dan mengatasi masalah yang ada.

2. Meningkatkan reputasi

Jika perusahaan dikenal sebagai tempat kerja yang mengundang pelamar yang berkualitas, maka hal ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan membuat perusahaan menjadi lebih menarik bagi calon karyawan.

3. Meningkatkan fleksibilitas

Dengan mempekerjakan karyawan dari luar organisasi, perusahaan dapat membawa keahlian dan pengalaman baru ke dalam perusahaan, yang dapat meningkatkan fleksibilitas dan kemampuan

perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di pasar atau lingkungan bisnis.

4. Menyediakan sumber daya baru

Dengan rekrutmen eksternal, perusahaan dapat memperoleh bakat dan keterampilan baru yang tidak tersedia di dalam organisasi, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya.

Berikut adalah beberapa kerugian dari rekrutmen eksternal (Dessler, 2023):

1. Biaya yang lebih tinggi

Rekrutmen eksternal cenderung memerlukan biaya yang lebih tinggi daripada rekrutmen internal karena perusahaan harus memasang iklan pekerjaan dan melibatkan agen perekrutan atau tim HR untuk menyeleksi calon karyawan baru.

2. Proses seleksi yang lebih lama

Rekrutmen eksternal memerlukan waktu yang lebih lama untuk menyeleksi karyawan baru karena perusahaan harus memperoleh pelamar, mengevaluasi aplikasi dan melakukan serangkaian wawancara dan tes sebelum mengambil keputusan.

3. Resiko kegagalan perekrutan

Rekrutmen eksternal cenderung memiliki resiko kegagalan yang lebih tinggi daripada rekrutmen internal karena karyawan yang baru direkrut mungkin tidak dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan atau sulit bekerjasama dengan rekan kerja.

4. Menimbulkan ketidakpuasan karyawan

Karyawan yang sudah ada didalam organisasi mungkin merasa tidak dihargai atau merasa tersaingi ketika perusahaan merekrut karyawan baru dari luar organisasi. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan.

2.3.5 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen karyawan meliputi beberapa tahap, di antaranya (Dessler, 2023):

1. Perencanaan rekrutmen

Tahap ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan strategi rekrutmen yang efektif.

2. Pengumuman lowongan / pencarian kandidat

Perusahaan mengumumkan posisi yang tersedia dengan menggunakan posisi yang tersedia dengan menggunakan berbagai sumber dan metode rekrutmen melalui berbagai platform, seperti situs web karier dan media sosial.

3. Seleksi awal

Seleksi awal dilakukan untuk menyeleksi kandidat yang memenuhi persyaratan dasar yang dibutuhkan untuk posisi yang tersedia seperti kesesuaian latar belakang kandidat dengan posisi yang dilamar, standar minimum indeks prestasi kumulatif (IPK), minimum strata pendidikan yang dibutuhkan, kelengkapan berkas lamaran, dan lain sebagainya.

4. Seleksi lanjutan

Seleksi lanjutan melibatkan wawancara, tes keterampilan, tes psikologis, dan pengecekan referensi untuk mengevaluasi kandidat yang dipilih dari seleksi awal. Dalam tahap ini, terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu pendekatan kompensatori (*Compensatory Approach*) di mana seluruh pelamar melewati semua tahap seleksi dan dinilai berdasarkan grading/ranking sehingga perusahaan dapat memilih kandidat terbaik, dan pendekatan bertahap (*Successive Hurdles*) di mana seleksi dilakukan secara bertahap berdasarkan kelulusan tes pada setiap tahap, sehingga jika pelamar tidak berhasil atau tidak lulus pada tahap awal, maka dia akan terhenti atau tidak dapat melanjutkan ke tahapan selanjutnya.

5. Penawaran Kerja

Jika kandidat dinyatakan lulus seleksi, perusahaan dapat menawarkan posisi kerja dan membicarakan gaji dan fasilitas yang ditawarkan.

6. Onboarding

Tahap ini melibatkan orientasi karyawan baru dan pelatihan yang diperlukan untuk mempersiapkan karyawan yang baru direkrut untuk masuk ke dalam lingkungan kerja yang baru.

Proses rekrutmen karyawan dapat berbeda – beda tergantung pada kebutuhan dan strategi rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Namun, tahapan – tahapan diatas umumnya tercakup dalam proses rekrutmen yang efektif.

2.3.6 Indikator Rekrutmen

Berikut adalah beberapa indikator rekrutmen yang penting untuk diperhatikan (Dessler, 2023)

1. Jumlah Pelamar

Jumlah pelamar yang mendaftar untuk lowongan kerja menunjukkan seberapa besar minat masyarakat untuk bergabung dengan perusahaan.

2. Kualitas Pelamar

Kualitas pelamar menggambarkan seberapa baik kualifikasi dan kemampuan pelamar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Waktu perekrutan

Waktu yang dibutuhkan untuk merekrut karyawan dapat memberikan gambaran seberapa efektif dan efisien proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan.

4. Biaya rekrutmen

Biaya yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan harus diukur dan dievaluasi untuk mengetahui apakah metode rekrutmen yang digunakan sudah efektif atau membutuhkan perbaikan.

5. Tingkat keberhasilan.

Tingkat keberhasilan proses rekrutmen dapat diukur dengan melihat jumlah karyawan yang dipekerjakan dan bertahan dalam jangka waktu yang lama di perusahaan.

6. Diversitas pelamar

Dalam proses rekrutmen, perusahaan juga perlu memperhatikan keragaman kandidat yang melamar untuk memastikan adanya inklusivitas dan keberagaman dalam organisasi.

7. Umpan balik dari pelamar

Mendapatkan umpan balik dari pelamar setelah proses rekrutmen dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan meningkatkan pengalaman pelamar.