

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adanya aktivitas-aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja. Proses Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan, motivasi kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Hasibuan, 2013). Sedangkan Seleksi menurut Sunyoto (2012) merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Penempatan Kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai, skill, wawasan dari pegawai yang ditempatkan (Mansur, 2017).

Rumah Sakit Bhakti Asih Merupakan Rumah Sakit Umum Swasta pertama di Kabupaten Brebes yang merupakan suatu lembaga pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Pada awalnya dikelola oleh “Yayasan Bhakti Asih” dan kemudian menjadi “PT Bhakti Asih. Rumah Sakit Bhakti Asih berlokasi di jalan pangeran Diponegoro No. 125 Pesantunan Kec. Wanasari Kabupaten Brebes Jawa Tengah. Mulai beroperasi pada tanggal 1 Oktober 2002. Pada awal beroperasi Rumah Sakit Bhakti Asih membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh dan tanggap untuk mendukung kegiatan pemberian pelayanan kesehatan baik itu yang kegiatan medis maupun non medis. Saat ini, Rumah Sakit Bhakti Asih telah menerima banyak lamaran dan telah melakukan serangkaian kegiatan yang setiap tahunnya dilakukan yaitu Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap orang-orang yang melamar dan bagian SDM sudah memberikan penempatan-penempatan bagi pelamar yang telah lolos seleksi.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa proses rekrutmen adalah penarikan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara yang lazim. Tujuannya tidak lain agar tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan termasuk kualifikasinya. Pengertian lain dari proses rekrutmen menurut Sofyandi (2010) adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon karyawan yang diinginkan sesuai jabatan atau lowongan yang ada.

Rumah Sakit Bhakti Asih sebelumnya belum pernah ada yang melakukan penelitian mengenai gambaran proses rekrutmen, seleksi dan penempatan

kerja. Seleksi menurut Sambudin (2010) menyatakan bahwa pengertian seleksi adalah pemeliharaan tenaga kerja yang sudah tersedia, seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengertian lain dari seleksi menurut Teguh (2009) adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifikasi dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Rumah Sakit Bhakti Asih menerapkan sistem proses rekrutmen dan seleksi yang terdiri dari beberapa langkah tahapan yang dilakukan dengan cara penerimaan lamaran, seleksi secara administrasi sesuai kebutuhan, kemudian pelamar melakukan tes tertulis, wawancara, psikotes, tes kesehatan, dari pihak Rumah Sakit Bhakti Asih tidak pernah membuka loker lamaran pekerjaan, ataupun menyebarkan informasi melalui iklan, ataupun surat kabar lowongan pekerjaan. Pihak rumah sakit selalu menerima lamaran pekerjaan yang sudah masuk selama 1 tahun per 2 periode selama penilaian kinerja dilakukan. Adapun jenjang pendidikan yang harus diketahui oleh pelamar dari umur 20-25 tahun persyaratan lulus SMA Negeri keperawatan maksimal 27 tahun jenjang pendidikan S1, D3 sebagai profesi keperawatan. Untuk karyawan yang memiliki pendidikan spesialis atau khusus seperti perawat diadakan tes khusus sebagai contoh yaitu tes keperawatan, serta wawancara. Setelah mengikuti tes, maka pelamar yang dinyatakan lulus tes dilakukan pemanggilan lagi untuk melakukan masa percobaan selama 3 bulan, kemudian setelah itu bila karyawan tersebut baik dalam hal pekerjaan dan

hubungan kerja dengan pasien, atasan dan rekan kerja maka karyawan baru tersebut dilakukan perpanjangan kerjasama yaitu dengan menjadi karyawan tetap ataupun sistem kontrak yang diterapkan di Rumah Sakit Bhakti Asih selama 2 tahun.

Penempatan kerja yang ada di Rumah Sakit Bhakti Asih memposisikan karyawan atau pegawai berdasarkan skill (keahlian), kompetensi, kualitas kerja, kualifikasi, wawancara serta kreatifitas ke posisi yang tepat dan jabatan yang tepat, bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan keahlian dibidangnya dan mempertimbangkan karyawan melalui penilaian kinerja karyawannya, penempatan kerja termasuk yang menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang apabila tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka.

Penempatan kerja menurut Mansur (2017) adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai olehnya itu penempatan kerja harus betul-betul disesuaikan dengan kemampuan skill, wawasan, dari pegawai yang ditempatkan. Sedangkan menurut Ardana (2012) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Adapun bagian-bagian dari staf medis dan non medis dari Rumah sakit Bhakti Asih.

Tabel 1.1 Bagian Staff Medis dan Non Medis

<b>Medis dan Penunjang</b>	<b>Non Medis</b>
Dokter Umum (S1)	Marketing (min D3/S1)
Perawat (D3/S1)	Admin (min D3)
Bidan (min D3)	Billing (min D3)
Apoteker (min D3)	Pantry (min SMA)
Asisten Apoteker (min D3)	Teknik (min SMA/SMK)
Fisioterapi (min D3)	Laundry (min SMA)
Radiologi (min D3)	Personalia ( min D3)
Gizi (min D3)	HRD (S1)
Analisis Kesehatan (D3)	Legal (S1)
Rekam Medis (D3)	GA (min D3)
Kesehatan Lingkungan (min D3)	

Sumber : Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes

Rumah Sakit Bhakti Asih menerapkan 2 komponen yang terbagi menjadi 2 bagian yaitu komponen dalam dan luar dari rumah sakit, komponen dalam meliputi staf medis dan non medis, sedangkan komponen luar meliputi pasien, baik rawat jalan dan rawat inap, serta pengunjung pasien dan pengunjung dan penunggu pasien. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Bhakti Asih adalah adanya permasalahan dari cara perekrutan kinerja atau calon pekerja yang tidak sesuai dengan standar pengorganisasian dan penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes.

Karena belum pernah dilakukannya penelitian mengenai gambaran proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja di Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes. Berdasarkan latar belakang di atas penelitian akan menganalisis bagaimana **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI KARYAWAN, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT BHAKTI ASIH BREBES”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes ?
2. Apakah seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes ?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes ?
2. Untuk mengetahui seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes ?
3. Untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes ?

## **D. Manfaat Penelitian**

Kegiatan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi praktisi, diharapkan dapat mendapat ilmu pengetahuan dan pengalaman penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dengan masalah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja serta adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian mengenai pentingnya sumber daya manusia.
- b. Bagi akademik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa tambahan atau masukan dan menambah wawasan bagi pembaca serta dapat bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang jenis dalam bidangnya.