

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia. bukan hanya aspek teknologi dalam setiap usaha yang dijadikan sumber daya manusia sebagai kunci utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja organisasi atau perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, apabila kinerja individu baik maka akan berdampak baik pula bagi kinerja organisasi.

Pada umumnya kinerja karyawan sangatlah penting sebab dengan adanya kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas perusahaan dalam mengangkat, menempatkan dan memotivasi, serta melihat kemampuan karyawan yang berguna bagi perusahaan.

Menurut Amsron dan Baron (1998:15), mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Bastian dalam buku manajemen kinerja teori dan aplikasi (2013:2), menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perkantoran, untuk dipekerjakan di dalam perkantoran. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Menurut Gomes (1995:70), menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dioekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Menurut Noe (1997:71), rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktivitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan sangat tergantung kepada pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam menggunakan sumber daya yang ada didalam perusahaan. Tenaga kerja salah satu faktor produksi terpenting yang merupakan faktor sentral dalam perusahaan mempunyai masalah berbeda jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Ini disebabkan faktor produksi tenaga kerja adalah merupakan makhluk yang memiliki perasaan dan keinginan. Dalam hal ini lingkungan kehidupan manusia akan mempengaruhi kinerja karyawan manusia tersebut.

Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada unit-unit perusahaan.

Menurut Wahjono (2015:56), seleksi merupakan ditemukannya kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan dalam diri kandidat, yang berkopentensi dasar pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan ciri lain.

Menurut Sondang, (2013:131), proses seleksi merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karna apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang berada di bawah naungan kepemimpinan PT. Diandra Kartika Nasir, merupakan pengembangan usaha dari klinik yang didorong pengalaman bertahun-tahun sejak didirikan pada tahun 2006 yang telah berhasil memberikan pelayanan yang cukup memuaskan bagi masyarakat pekanbaru.

Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang memiliki motto “Melayani dengan senyum tulus” dan memiliki visi terwujudnya rumah sakit unggulan yang memberikan pelayanan bermutu dan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat, haruslah memiliki para perawat pilihan yang bisa bekerja dengan sebaik mungkin mengikuti prosedur rumah sakit.

Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit harus mampu memahami bagaimana caraterbaik dalam mengelola perawat yang berasal dari latar belakang,

keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen rumah sakit bagaimana seharusnya rumah sakit dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara perawat dalam kualitas yang tetap.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam rumah sakit syafira pekan baru tidak hanya menghasilkan perawat yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas rumah sakit maka juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari tenaga kerja kontrak.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan Rumah Sakit Syafira pekanbaru. Dimana kinerja dari rumah sakit syafira pekanbaru tidak hanya memberikan pelayanan yang prima dan berrkualitas, tetapi mewujudkan drajat kesehatan masyarakat yang optimal bagi semua lapisan masyarakat dalam rangka terwujudnya masyaraakat adil dan makmur melalui pendekatan promotof, prepentif, kuratif dan rehabilitative yang dilaksanakan secara menyeluruh dan dengan tindakan yang dapat di pertanggung jawabkan.

Berikut adalah jumlah pelamar yang di rekrut rumah sakit syafira pekanbaru tahun 2016.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Jumlah pelamar yang di seleksi oleh rumah sakit Syafira**  
**Pekanbaru tahun 2016.**

No	Bulan	Ruang	Jumlah yang diterima
1	Januari	Kamar operasi, IGD, HCU, VK (ruang rawat inap, poli)	15
2	Februari	ICU, VK (ruang rawat inap, poli)	6
3	Maret	IGD, kamar operasi	3
4	April	IGD, CSSU, VK (ruang rawat inap)	7
5	Mei	Ruang rawat inap	12
6	Juni	Ruang rawat inap	6
7	Juli	Ruang rawat inap	1
8	Agustus	Ruang rawat inap	2
9	September	Kamar operasi, IGD, ICU, NICU, ruang rawat inap	7
10	Oktober	Kamar operasi, IGD, ICU, ruang rawat inap	10
11	November	IGD, ICU, ruang rawat inap, poli	7
12	Desember	Kamar operasi	3
<b>Total</b>			<b>79</b>

Sumber: Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, 2016.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah pelamar yang akan di rekrut oleh Rumah sakit Syafira Pekanbaru berjumlah 79 orang. Perawat yang di rekrut akan menjalani proses training selama 1 bulan sebelum pelamar tersebut dinyatakan lulus tes training dan membuat kesepakatan kontrak kerja.

Berdasarkan hasil penyeleksian bahwa jumlah pelamar yang lulus seleksi dijelaskan pada tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Jumlah pelamar yang telah lulus seleksi dan diterima oleh**  
**rumah Sakit Syafira Pekanbaru tahun 2016.**

No	Bulan	Ruang	Jumlah yang diterima
1	Januari	Kamar operasi, IGD, HCU, VK (ruang rawat inap, poli)	11
2	Februari	ICU, VK (ruang rawat inap, poli)	5
3	Maret	IGD, kamar operasi	2
4	April	IGD, CSSU, VK (ruang rawat inap)	5
5	Mei	Ruang rawat inap	8
6	Juni	Ruang rawat inap	3
7	Juli	Ruang rawat inap	0
8	Agustus	Ruang rawat inap	2
9	September	Kamar operasi, IGD, ICU, NICU, ruang rawat inap	5
10	Oktober	Kamar operasi, IGD, ICU, ruang rawat inap	4
11	November	IGD, ICU, ruang rawat inap, poli	4
12	Desember	Kamar operasi	2
<b>Total</b>			<b>51</b>

Sumber: Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah pelamar yang telah lulus seleksi dan telah membuat kesepakatan kontrak kerja selama 1 tahun berjumlah 51 orang. Pelamar yang telah di terima tentunya telah menjalani tahapan-tahapan yang telah di tentukan oleh pihak Rumah Sakit Syafira pekanbaru.

Dapat dilihat dari kedua tabel diatas bahwa sangat selektif nya rumah sakit syafira dalam proses perekrutan dan penyeleksian karyawan yang mana karyawan yang direkrut mulai dari 79 karyawan menjadi 51 perawat yang dinyatakan lulus

seleksi. Disini terdapat 28 pelamar yang tidak lulus seleksi dan tidak memenuhi kriteria rumah sakit syafira pekanbaru.

Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang baik pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, tentunya akan menunjukkan hasil kinerja perawat yang baik dan memuaskan bagi pasien dan pihak manajemen Rumah Sakit. Pada umumnya kinerja karyawan sangatlah penting, sebab dengan adanya kinerja perawat memungkinkan pihak manajemen untuk mengetahui sejauh mana efektifitas rumah sakit dalam mengangkat, menetapkan dan memotivasi serta melihat kemampuan para perawat yang telah memberikan pelayanan kepada pasien pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Berikut adalah hasil kepuasan pasien terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru tahun 2016.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Tingkat Kinerja Perawat Berdasarkan Tanggapan Kepuasan Pasien Pada**  
**Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Tahun 2016**

Bulan	Data Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Tahun 2016														
	Keramahan					Respon Tindakan Terhadap Masalah/Keluhan Pasien					Kejelasan Dalam Memberikan Informasi				
	Sangat Baik	Baik	Kurang	Sangat Kurang	Total	Sangat Baik	Baik	Kurang	Sangat Kurang	Total	Sangat Baik	Baik	Kurang	Sangat Kurang	Total
Januari	112	137	-	-	<b>249</b>	112	137	-	1	<b>250</b>	102	145	2	-	<b>249</b>
Februari	157	174	-	-	<b>331</b>	157	127	-	1	<b>285</b>	122	154	3	-	<b>279</b>
Maret	72	62	-	-	<b>134</b>	72	62	-	-	<b>134</b>	55	73	2	-	<b>130</b>
April	160	138	1	1	<b>300</b>	158	141	1	1	<b>301</b>	151	154	4	-	<b>309</b>
Mei	81	74	3	-	<b>158</b>	81	73	3	-	<b>157</b>	59	89	2	1	<b>151</b>
Juni	74	66	-	-	<b>140</b>	74	66	-	-	<b>140</b>	53	82	0	-	<b>135</b>
Juli	44	33	-	-	<b>77</b>	42	33	-	-	<b>75</b>	40	38	0	-	<b>78</b>
Agustus	31	23	-	-	<b>54</b>	30	23	-	-	<b>53</b>	28	25	0	-	<b>53</b>
September	35	39	-	-	<b>74</b>	42	37	-	-	<b>79</b>	41	40	0	-	<b>81</b>
Oktober	68	55	-	-	<b>123</b>	62	53	-	-	<b>115</b>	54	57	1	-	<b>112</b>
November	30	27	-	-	<b>57</b>	31	25	-	-	<b>56</b>	27	27	0	-	<b>54</b>
Desember	26	18	1	-	<b>45</b>	26	18	1	-	<b>45</b>	21	23	0	-	<b>44</b>
Jumlah	890	846	5	1	<b>1742</b>	887	795	5	3	<b>1690</b>	753	907	14	1	<b>1675</b>
Persentase	51.1	48.6	0.3	0.1	<b>100.0</b>	52.5	47.0	0.3	0.2	<b>100.0</b>	45.0	54.1	0.8	0.1	<b>100.0</b>

*Sumber Data Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Tahun 2016*



Berdasarkan tabel 1.3 di atas mengenai kinerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dari bulan Januari sampai dengan Desember 2016 dimana dalam segi keramahan perawat didalam memberikan pelayanan kesehatan menurut tanggapan pasien sangat baik dengan total tanggapan sebesar 890 tanggapan atau 51,%, dan tanggapan baik sebesar 846 tanggapan atau 48,6% meskipun terdapat tanggapan kurang sebesar 5 tanggapan atau 0,3% dan sangat kurang sebesar 1 tanggapan atau 0,1% selama tahun 2016.

Dari segi respon tindakan perawat terhadap masalah/keluhan pasien dimana tanggapan sangat baik sebesar 887 tanggapan atau 52,5%, tanggapan pasien baik sebesar 795 tanggapan atau 47%. Dan tanggapan kurang sebesar 5 tanggapan atau 0,3% serta sangat kurang sebesar 3 tanggapan atau 0,2%. Sementara dari segi kejelasan dalam memberikan informasi dimana tanggapan sangat baik sebesar 753 tanggapan atau 45%, tanggapan pasien baik sebesar 907 tanggapan atau 54,1%. Dan tanggapan kurang sebesar 14 tanggapan atau 0,8% serta sangat kurang sebesar 1 tanggapan atau 0,1%.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru sudah sangat baik didalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien dari segi keramahan dalam melayani pasien, respon tindakan yang cepat dari perawat terhadap masalah/keluhan pasien serta pemberian informasi yang jelas kepada pasien. Hal ini menimbulkan kepuasan atas pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien. Sehingga kinerja perawat dapat terus meningkat dalam memberikan pelayanan terhadap pasien pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Dalam pelaksanaan penilaian proses rekrutmen dan seleksi pada perawat Rumah Sakit Syafira pekanbaru, para penilai yang telah ditunjuk oleh pihak Rumah Sakit yang berpedoman pada aturan-aturan yang telah ditetapkan atau telah disusun sedemikian rupa oleh perusahaan dalam bentuk suatu formulir penilaian yang berisikan tentang penilaian-penilaian para perawat, sehingga nantinya dapat dilihat kemampuan dari para perawat yang sedang menjalani proses training.

Metode proses rekrutmen yang di terapkan oleh Rumah Sakit Syafira pekanbaru dimulai dengan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia, setelah dianalisis pihak Rumah Sakit menspesifikasikan syarat-syarat apa saja yang diperlukan dalam mengisi lowongan pekerjaan tersebut. Setelah itu mendeskripsikan syarat-syarat apa saja yang diperlukan dalam mengisi pekerjaan tersebut, pihak Rumah Sakit mulai mempublikasikannya melalui para karyawan dan media masa seperti koran, media sosial dan internet.

Setelah mempublikasikannya pihak Rumah Sakit Syafira Pekanbaru menunggu lamaran yang masuk ke pihak HRD, lamaran yang masuk akan diseleksi oleh pihak HRD agar pelamar yang nantinya diterima sesuai dengan kriteria Rumah Sakit. Setelah lamaran terkumpul maka surat lamaran akan diseleksi, dan lamaran yang sesuai dengan kebutuhan Rumah sakit, jika lamaran yang di ajukan lengkapkemudian para pelamar akan dihubungi untuk melakukan tes tertulis, setelah itu melakukan tes wawancara dengan manager keperawatan sampai menunggu hasil selanjutnya.

Adapun hal-hal yang ditanyakan dalam proses interview adalah sebagai berikut :

1. Identitas diri.
2. Background pendidikan.
3. Apakah pelamar memiliki STR.
4. Pengalaman kerja (bagi yang pernah kerja)
5. Pengalaman magang.

Setelah proses wawancara selesai dan tes tertulis, bagian HRD menilai hasil dan mendiskusikannya kepada atasan siapa saja yang termasuk kriteria Rumah Sakit Safira pekanbaru dan jika ada yang memenuhi kriteria maka para pelamar akan melalui tahapan terakhir yaitu wawancara dengan Owner Rumah Sakit Syafira pekanbaru sebelum dinyatakan lulus dan membuat kesepakatan kontrak kerja.

Semakin berkembangnya Rumah Sakit Syafira Pekanbaru tentunya harus memiliki para perawat yang handal yang bisa memenuhi kriteria dan memberikan hasil kerja yang baik dan memuaskan. Masalah yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi pada Rumah Sakit Syafira adalah:

1. Ketersediaan calon tenaga perawat.

Karna calon perawat yang masuk terkadang tidak memenuhi kriteria, sedangkan standar Rs. Syafira seperti IPK harus mencapai 3,00, tinggi badan pria harus mencapai 165 atau lebih, wanita 158 atau lebih, berpenampilan menarik Serta memiliki komunikasi yang baik.

## 2. Calon perawat blm mempunyai STR (Surat Tanda Registrasi)

Dengan tidak adanya STR para pelamar masih di pertimbangkan untuk di pekerjakan pada Rumah Sakit Syafira pekanbaru. Dikarnakan STR memang menjadi syarat penting untuk bisa bekerja di Rumah sakit Syfira Pekanbaru.

Dengan fenomena yang dihadapi Rumah Sakit Syfira Pekanbaru, kebijakan yang diambil pihak manajemen yaitu menurunkan Standar Rumah sakit untuk menyeleksi para calon perawat yang bisa di dipertimbangkan dan direkrut untuk bekerja di Rumah Sakit Safira Pekanbaru. Itu bisa dilihat dari pengalaman kerja, pengalaman magang, etika, dan komunikasi yang baik sewaktu menjalani proses seleksi.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi rumah sakit syafira pekanbaru, diharapkan dengan adanya proses proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan pekerjaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas, dan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan pada rumah sakit Syafira Pekanbaru

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian deengan judul : **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RS. SYAFIRA PEKANBARU”**.

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

**Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit syafira pekanbaru ?**

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

#### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi Rumah Saakit Syafira Pekanbaru, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi perawat di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja perawat.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

### **1.4 Sistematika penulisan**

#### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini penulis akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

#### **BAB II : Telaah Pustaka**

Pada bab ini membahas teori rekrutmen, seleksi dan kinerja, yaitu pengertian kinerja, faktor-yang mempengaruhi kinerja,

dimensi kinerja, tujuan dan manfaat kinerja, hambatan-hambatan dalam penerapan manajemen kinerja, pengertian rekrutmen, tujuan dan prinsip rekrutmen, sumber perekrutan karyawan, faktor yang mempengaruhi rekrutmen, teknik-teknik rekrutmen, proses rekrutmen, kendala dalam perekrutan karyawan, pengertian seleksi, dasar seleksi, tujuan seleksi, faktor-faktor yang harus di perhitungkan dalam seleksi, langkah-langkah seleksi dan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Pada bab ini dijabarkan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, oprasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan sistematika penulisan.

### **BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Pada bab ini menguraikan secara singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan aktiviutas perusahaan.

### **BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

### **BAB VI : Penutup**

Dari analisis dan pembahasan, maka pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran.