BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah Sakit Siloam merupakan salah satu rumah sakit jaringan swasta terkemuka di Indonesia yang didirikan oleh Lippo Group. Pembentuk perusahaan didasari oleh CEO Lippo Group untuk menyediakan tempat kesehatan bagi orang-orang yang bekerja di Lippo Group, masyarakat khawasan Lippo Village dan sekitarnya. Saat ini Rumah Sakit Siloam telah memiliki beberapa rumah sakit, klinik spesialis, dan pusat pengobatan kanker yang tersebar di 23 kota di Indonesia. Siloam juga sudah melayani dua juta kunjungan pasien di awal 2018. Salah satu cabang rumah sakit Siloam adalah Siloam Hospitals Lippo Village yang merupakan bidang usaha pelayanan kesehatan masyarakat, termasuk dengan mendirikan dan pengolahan rumah sakit, poliklinik, sarana dan prasarana penunjang kesehatan. Dengan banyaknya penyebaran rumah sakit Siloam, maka tentunya perusahaan membutuhkan banyak Sumber Daya Manusia. Menurut Zulianti (2015) tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang paling berharga bagi suatu perusahaan, karena suatu perusahaan bergantung pada tenaga-tenaga kerja tersebut terutama organisasi jasa.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dan yang paling berkontribusi dalam suatu perusahaan, sehingga perusahaan perlu memiliki dan mengolah SDM secara maksimal agar SDM mampu bekerja secara unggul. Setiap perusahaan pasti membutuhkan individu yang memiliki inisiatif tinggi, proaktif dan berkomitmen kuat untuk bekerja

sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker & Schaufeli, 2008). Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh SDM yang unggul adalah melalui serangkaian proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan proses mengumpulkan dan mencari pelamar, sedangkan seleksi adalah proses yang menentukan diterima atau tidaknya pelamar di perusahaan.

Salah satu unit perusahaan yang dapat mengelola maupun melakukan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia adalah HRD (*Human Resource Development*). Menurut Van Eynde dan Tucker (dalam Soesanto, 2015) adanya HRD untuk memanajemen tenaga kerja akan berdampak baik bagi perusahaan. Tujuan dari HRD untuk melahirkan tenaga kerja yang praktis dan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahan agar tercapainya kesuksesan perusahaan (Ulrich & Brockbank, dalam Singh 2011).

Menurut Ahmed (2013) rekrutmen merupakan serangkaian proses kegiatan bagi organisasi untuk menarik kandidat yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Spector (2012) rekrutmen yaitu proses mengumpulkan sekelompok pelamar yang tepat untuk mengisi sebuah posisi di suatu organisasi. Ada 3 metode yang biasa dilakukan untuk proses rekrutmen yakni, rekrutmen internal, eksternal dan rekrutmen melalui internet/web (Somogyi, 2012).

Setelah proses rekrutmen dilakukan secara efektif, kemudian dilakukan proses seleksi pegawai untuk memilih orang terbaik yang menentukan diterima atau tidaknya seseorang yang akan mengisi jabatan tertentu sesuai posisi yang ada. Seleksi ini sangat penting karena jika salah dalam menyeleksi pegawai, maka

akan terjadi kerugian secara moril dan materil. Menurut Hasibuan (2001) seleksi adalah proses lanjutan dari proses perekrutan dimana para calon sumber daya manusia yang telah di kumpulkan melalui berbagai sumber yang ada akan dinilai dan di saring untuk mendapatkan calon sumber daya manusia yang paling berpotensial dan tepat sesuai dengan posisi yang diinginkan. Sedangkan menurut Munandar (2001) sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya.

Tugas seleksi adalah menilai sejumlah orang yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (Spector, 2012). Setiap perusahaan menggunakan cara seleksi yang berbeda tergantung pada kebutuhan perusahaannya, dua cara seleksi yang umumnya dilakukan oleh perusahaan cara tradisional, dan cara ilmiah (Hasibuan, 2001). Seleksi Tradisional merupakan seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria atau standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan/jabatan. Tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja, dan cara seleksi ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada *job specification* (ilmu pengetahuan) dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu.

Pada masing-masing perusahaan tentunya memiliki proses seleksi yang berbeda-beda. Pelaksanaan seleksi yang tepat akan mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan (Ibrahim, Hakam & Ruhana, 2014). Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di Siloam

Hospitals Lippo Village dilakukan agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkompeten untuk mencapai target perusahaan yang dimuat dalam visi dan misi perusahaan. Sumber rekrutmen perusahaan didominasi dengan *walks-ins* yaitu pelamar datang langsung ke perusahaan memberikan lamaran.

Proses seleksi di SHLV menggunakan cara seleksi ilmiah yang prosesnya yang dilakukan perusahaan sudah memiliki prosedur yang terdiri dari menyeleksi kandidat melalui profil dari CV yang dikirimkan, kemudian memilih kandidat sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan. Setelah itu kandidat dihubungi untuk datang ke perusahaan untuk melakukan ujian seleksi dengan melakukan tes psikotes menggunakan alat tes psikologi, kemudian kandidat juga dilanjutkan memberi tes kompetensi dan wawancara. Wawancara dilakukan oleh tiga *interviewer*, pertama dilakukan oleh staf HRD SHLV, *interviewer* kedua oleh *User* (departemen yang mengajukan *Manpower Requisition Form* (MRF) dan *interviewer* ketiga oleh kepala HRD SHLV.

Namun proses seleksi sudah memiliki prosedur yang jelas akan tetapi karyawan masih sulit diterima di Siloam Hospitals Lippo Village khususnya tenaga kerja perawat. Menurut Wijaya (dalam Saftarina & Hasanah, 2014) perawat bertanggung jawab meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan serta pemeliharaan kesehatan dengan penekanan kepada upaya pelayanan kesehatan utama sesuai wewenang, tanggung jawab dan etika profesi keperawatan. Namun SHLV menyatakan bahwa tenaga kerja perawat sulit dicari, hal ini disebabkan oleh lamaran yang masuk memiliki ketidaksesuaian dengan standard dari SHLV, kemudian pelamar juga harus mengerti dan paham dalam bidang keperawatan, serta banyaknya *competitor* maka lebih sulit untuk

bisa mendapatkan perawat yang sangat kompeten. Pada bulan Januari – Agustus 2018, jumlah calon tenaga kerja perawat yang dibutuhkan adalah 29 orang, sedangkan sampai saat ini jumlah perawat yang sudah diterima adalah 24 orang, jumlah ini belum mencapai target yang dibutuhkan.

Selain itu salah satu penyebab sulitnya menyeleksi perawat adalah kaitannya dengan pendidikan keperawatan di Indonesia. Karena menurut Departemen Kesehatan (2017) dari keseluruhan jumlah total perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan kesehatan di Indonesia, sebanyak 77,56% (203.262) merupakan perawat non ners, yang merupakan perawat lulusan D3 Keperawatan atau lulusan S1 keperawatan tanpa pendidikan profesi, perawat ners merupakan perawat lulusan S1 keperawatan dengan 1 tahun pendidikan profesi keperawatan sebanyak 10,84% (32.189) dan 5,17% (15.347) merupakan lulusan SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan) setara SLTA sedangkan di Siloam Hospitals Lippo Village mempunyai standar bahwa membutuhkan perawat yang lulusan S1 dan sudah profesi Ners.

Berdasarkan pemaparan mengenai permasalahan yang ditemukan pada Siloam Hospitals Lippo Village, peneliti menyadari adanya kebutuhan untuk menganalisa dan melihat lebih dalam mengenai proses seleksi perawat pada Siloam Hospitals Lippo Village. Dengan adanya permasalahan tersebut membuat SHLV kekurangan perawat. Dampak yang terjadi adalah dapat mempengaruhi performa kerja perawat karena perawat sendiri memiliki peran penting dalam Rumah Sakit, dimana tugas perawat yang langsung bersentuhan dengan pasien. Segala kebutuhan pasien di rumah sakit dengan tingkat ketergantungan yang tinggi sangat membutuhkan bantuan perawat. Jika performa kerja perawat

menurun dan tidak dapat membantu pasien dengan baik maka akan mengakibatkan target perusahaan dalam bidang jasa kesahatan ini tidak tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam penerapan proses seleksi perawat yang lebih efektif dan terstruktur sehingga mempermudah proses penerimaan karyawan yang sesuai dengan standar Siloam Hospitals Lippo Village.

1.2 Tujuan Magang

Tujuan dilakukannya program magang adalah untuk :

- Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu jurusan Psikologi (S.Psi) di Universitas Pelita Harapan – Karawaci.
- Melakukan pengamatan mengenai gambaran proses seleksi perawat di Siloam Hospital Lippo Village, Karawaci – Tangerang.
- Menambah pengalaman kerja bagi pemagang dan memperiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, khususnya dalam bidang *Human Resource* (HR) pada masa yang akan datang.

1.3 Lokasi Magang

Berdasarkan tujuan dari magang ini, maka perlu adanya tempat pelaksaan dan waktu yang dibutuhkan agar tercapai dengan baik. Pemagang akan melakukan kegiatan magang yang berlokasi di Siloam Hospitals Lippo Village yang beralamat di Jl. Siloam no.6, Lippo Karawaci 1600, Kec. Tangerang, Banten. 15811, Indonesia.

1.4 Waktu Magang

Agar mencapai syarat tugas akhir dalam bentuk magang, maka terdapat standard yang harus dicapai oleh pemagang (mahasiswa). Pelaksanaan magang

dilakukan terhitung sejak 20 Agustus 2018 hingga 12 Desember 2018 dengan target pencapaian 360 jam kerja, atau sekitar empat bulan program magang.