

Analisis Proses Manajemen Sumber Data Manusia di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa

Analysis of Human Resource Management Process at Mitra Medika General Hospital Bandar Klippa

Hadanah Retno Pratiwi¹, Mapeaty Nyorong², Jamalludin³

^{1,2,3}Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107, Medan 20124

Email : hadanahretnopratiwi35@gmail.com, mapp.pkip@gmail.com

Abstrak

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Tujuan penelitian Untuk menganalisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa. Jenis penelitian dengan membuat gambaran tentang suatu keadaan secara objektif, dengan metode wawancara. Informan penelitian terdapat 4 orang informan utama dan 2 orang informan triangulasi. Hasil penelitian hasil wawancara pada proses manajemen sumber daya manusia pada proses perencanaan cukup baik karena proses perencanaan menggunakan metode *health service demand* merupakan perencanaan kebutuhan yang di dasarkan atas permintaan akibat beban pelayanan, proses rekrutmen kurang baik karena rumah sakit masih memprioritaskan perekrutan karyawan berdasarkan lulusan dari yayasan rumah sakit, proses seleksi di nilai cukup baik rumah sakit menyeleksi berdasarkan data , ujian tulis dan ujian kesehatan, orientasi dan pelatihan di nilai cukup baik dalam pelaksanaannya karena RS bersifat adil, proses kompensasi kurang baik di karenakan masih terdapat karyawan yang mendapatkan gaji tidak sesuai umr , perintergrasian cukup baik , pemeliharaan kurang baik di karenakan rumah sakit hanya memebrikan asuransi berupa BPJS. Berdasarkan dapat di simpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Mitra Medika Bandar Klippa di nilai kurang baik dalam menjalani tugasnya, Di harapkan kepada Manajemen Personalia untuk menambah pelatihan kepada karyawan agar menambah wawasan anggota.

Kata Kunci : Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Manajemen

Abstract

Because human resources are crucial to an institution, they play a significant role in any organization. Analyzing the Human Resource Management (HRM) Process at Mitra Medika General Hospital Bandar Klippa is the study's goal. This kind of study uses the interview approach to create an objective account of a scenario. Four primary informants and two triangulated informants made up the research sample. The planning process utilizing the health service demand method is a needs-based planning that is based on demand because of the burden of the services, thus the findings of the interview research on the human resource management process in the planning process are fairly excellent. Hospitals still emphasize hiring staff based on graduates from the foundation, which makes the hiring process poor. Hospital selection procedures are generally regarded as being of a high standard. The hospital bases its decisions on data, and its use of written and medical tests, as well as orientation and training, is fair. Because some employees continue to get salaries that do not reflect their age, the compensation process is ineffective. The hospital only offers insurance in the form of BPJS, thus while the integration is rather excellent, the upkeep is not. Given

that Mitra Medika Bandar Klippa Hospital's human resource management is seen to be less effective at performing its obligations, it is desired that personnel management would increase employee training in order to provide staff members more understanding.

Keywords: *Recruitment, Human Resources, Management*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, betapapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta (Ridwan M,2013)

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan memperoleh keberhasilan yang efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Ma'ruf Abdullah,2013)

Sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen karena majunya teknologi saat ini (Undang - Undang no 36 tentang kesehatan,2009) faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Ketika dalam mengelola manusia, maka harus memperhatikan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang penting, yaitu analisis dan desain pekerjaan, menentukan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, hubungan karyawan (Edison,E AY& KI,2016)

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar professional, seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Disamping itu perusahaan juga merancang bagian-bagian yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan juga harus merancang uraian-uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di perusahaan. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka SDM yang berkualitaspun akan terlambat kerjanya (Kaswan,2017)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Grace A. Salamate A.J.M Tahun 2014 dengan judul penelitian Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara. 1. Tidak adanya pemerataan dalam pengadaan SDM Kesehatan melalui jumlah formasi yang masih minim yang diberika oleh

pemerintah daerah dalam arti pengecilan rekrutmen. 2. Terdapat pengembangan SDM kesehatan di Dinas Kesehatan Minahasa Tenggara melalui pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi dan yang bersumber dari diklat atau pelatihan. 3. Terdapat pemeliharaan SDM kesehatan melalui jaminan pemberian tunjangan dari kinerja yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan kerja dari para SDM kesehatan. 4. Terdapat penggunaan SDM kesehatan melalui kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya hal ini didukung apabila penempatan SDM kesehatan tersebut sesuai dengan bidang keilmuannya.

Rumah Sakit Umum Mitra Medika adalah salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Deli Serdang yang dibangun dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat khususnya di Kabupaten Deli Serdang dan masyarakat Sumatera Utara pada umumnya kota Medan. Namun berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa sumber daya manusia (SDM) yang ada di Rumah Sakit :Di jumpai Permasalahan adalah masih banyaknya pelamar tenaga kesehatan yang melamar tidak memiliki surat tanda registrasi tentu saja ini belum memenuhi standar yang sesuai dengan kualifikasi karena sesuai dengan PERMENKES RI No 38 tahun 2019 tentang Registrasi Kesehatan pasal 2 yaitu setiap tenaga kesehatan yang menjalankan praktik wajib memiliki STR, dan berdasarkan data dari Rumah Sakit di lihat dari tahun 2018 sampai dengan 2020 terjadi penurunan minat pegawai dalam melakukan pelatihan hal ini di karenakan pandemic covid-19. Banyaknya karyawan yang keluar dalam beberapa tahun ini juga menjadi masalah dalam Manajemen SDM di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa (Kemenkes RI,2008).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang suatu keadaan secara objektif, dengan metode wawancara semi terstruktur yaitu jenis wawancara yang sudah termasuk dalam kategori *indepth interview* yang direkam menggunakan *tape recorder* dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur (Sugiyono,2009)

Penelitian ini dilakukan di di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa Kabupaten Deli Serdang Kota Medan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2021 sampai dengan bulan Oktober 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2. Karakteristik Informan

4.2.1. Informan Utama

Tabel 4.1 Karakteristik Informan Utama

No	Inisial	Usia	Pendidikan	Pekerjaan
1	Ny. 1	30 th	S-1	Administrasi
2	Ny. F	35 th	S-1	Staf SDM
3	Ny. S	28 th	S-1	Staf Pengembangan Pelayanan Medis

4	Ny. D	32 th	S-1	Staf Diklat
---	-------	-------	-----	-------------

4.2.2. Informan Pendukung

Tabel 4.2 Karakteristik Informan Triangulasi

No	Inisial	Usia	Pendidikan	Pekerjaan
1	Ny.D	34 th	Sarjana Kedokteran	Kepala Medik
2	Ny. J	36 th	S-2 Kesehatan Masyarakat	Manajemen Personalia

4.3. Perencanaan

Perencanaan SDM menurut Yaslis merupakan proses estimasi terhadap jumlah SDM berdasarkan tempat, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kesehatan. Dengan kata lain meramalkan atau memperkirakan siapa mengerjakan apa, dengan keahlian apa, kapan dibutuhkan dan berapa jumlahnya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa informan utama Perencanaan sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa yaitu pada proses perencanaan selalu menggunakan analisis kebutuhan yang di lihat dari pasien dan beban kerja yang di alami oleh karyawan dan pada umumnya proses perencanaan rekrutmen di lakukan di aakhir tahun yang berdasarkan beban kerja atau dapat di lakukan ketika ada karyawan yang resign dan pada proses perencanaan biasa di lakukan oleh SDM, HRD, penanggung jawab unit masing – masing bagian keperawatan, staf pelayanan medis dan direktur selama proses perencanaan tidak ada hambatan yang di alami oleh Rumah sakit.

4.4. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen (*Recruitment*) Schermerhorn menyatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses dalam penarikan kandidat guna mengisi posisi posisi yang kosong. perekrutan yang efektif akan memberikan suatu peluang kerja kepada orang orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memeuhi kualifikasi dan spesifikasi dari perkerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa informan Pada proses rekrutmen calon pegawai yaitu sama halnya dengan rumah sakit lain di awali dengan proses pemberkasan yang di lanjutkan dengan proses ujian serta interview kemudian jika dinyatakan lulus maka di lakukan medical check up jika pelamar di nyatakan sehat maka pelamar masih dalam status magang selama 3 bulan baru setelah itu pelamar di nyatakan lulus sebagai pegawai. Proses promosi dalam rekrutmen pada umunya rumah sakit menggunakan media social seperti whatsapp, instagram dan facebook dalam mencari pegawai yang baru sama halnya dengan perencanaan proses rekrutmen juga di ikuti oleh bagian SDM, HRD, staf pelayannya medis, kepala instalasi dan direktur hambatan yang di dapat rumah sakit yaitu terletak pada pelamar masih banyak polamar petugas kesehatan yang melamar dengan berkas yang tidak sesuai dengan standar yaitu banyak perawat ataupun tenaga kesehatan yang lain melamar tidak melampirkan surat tanda registrasi.

4.5. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi tenaga kerja merupakan proses dalam menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah menelaah riwayat hidup (*curriculum vitae*) para pelamar kerja. Ialudari riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain. Seleksi merupakan salah satu cara untuk memperoleh karyawan atau SDM yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa informan Dalam proses seleksi pegawai di rumah sakit Bandar kalipah kota medan terdapat batasan umur yang sesuai dengan kualifikasi masing – masing pegawai ya adapaun jika yang di minta teknisi tentu pihak rumah sakit lebih memilih tenaga teknisi yang sudah berpengalaman, tentu teknisi yang sudah berpengalaman di atas 40 tahun maka dari itu batasan umur di buat sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dalam mencari sdm, untuk promosi tentang seleksi itu sendiri rumah sakit lebih sering membuat pengumuman di sosmed di bandingkan dengan menggunakan media seperti koran, televise atau radio karena pada umumnya sosmed adalah sasaran yang paling cepat dalam menarik calon pelamar untuk bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar klippa. Hambatan dalam proses seleksi lebih ke proses berkas yang di berikan oleh para calon pegawai hambatan yang sering di temui masih adanya tenaga kesehatan yang tidak memiliki STR melamar di Rumah Sakit.

4.6. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan atau istilah lainnya training adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep ataupun sikap guna meningkatkan kinerja para tenaga kerja. Bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengmbangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertntu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan. Pengembangan atau development merupakan upaya penyiapan individu guna menanggung tanggungjawab yang beda ataupun lebih tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa informan Pada Proses orientasi pendidikan dan pelatihan kepala unit yang akan menunjuk siapa saja pegawai yang dapat mengikuti pelatihan tersebut, yang ikut memberikan keputusan ada bagian diklat rumah sakit , kepala ruangan dan bagian staf SDM rumah sakit , pelatihan selama pandemic ini tidak teratur mengingat pelatihan lebih banyak yang internal di bandingkan yang eksternal maka dari itu menjadi salah satu hambatan dalam pegawai menjalankan pelatihan mengingat kondisi saat ini.

4.7. Evaluasi

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan atau organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, evaluasi kinerja berarti memberi nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan untuk itu diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Tahapan evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan pihak Rumah Sakit Umum Mita Medika Bandar Klippa yaitu calon pegawai akan melakukan masa magang selama 3 bulan dan di rumah sakit mitra medika ini sendiri menilai kinerja karyawan dengan cara mengisi instrumen DP3 dan orang yang terlibat dalam penilaian SDM yaitu kepala bagian yang menilai stafnya kepala bidang yang menilai kepala ruangan kepala bidang di nilai oleh wakil direktur. Hasil dari penilaian kinerja dilakukan setiap tahunnya. Jika pegawai mengalami kesalahan dalam berkerja maka solusinya kami akan menganalisisnya bersama di dalam rapat bulanan yang kami lakukan adapun jika pegawai bekerja dalam baik maka akan di berikan penghargaan setiap tahun di ulang tahun rumah sakit.

4.8. Kompensasi

Kompensasi dengan pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja (karyawan) sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Berdasarkan hasil wawancara dalam kompensasi yang di terima oleh karyawan sudah cukup karena sudah memenuhi UMP, sistem pemberian gaji pokok setiap bulan namun besarnya berbeda – beda tergantung dari jabatan, massa kerja dan juga kinerja karyawan berikan kepada rumah sakit untuk komponen kompensasi yang berikan rumah sakit memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) yang di berikan setiap tahunnya menjelang Idul Fitri untuk jangka bulanan ada uang insentif dan uang lembur bagi karyawan , dalam asuransi Rumah Sakit Mitra Medika Bandar Klippa telah memberikan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

4.9. Integritas

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Integrasi berasal dari bahasa Inggris “integration” yang berarti kesempurnaan atau keseluruhan dan kata integritas juga berasal dari kata sifat Latin integer (utuh, lengkap). Integrasi sosial dimaknai sebagai proses penyesuaian di antara unsur-unsur yang saling berbeda dalam kehidupan masyarakat sehingga menghasilkan pola kehidupan masyarakat yang memiliki keserasian.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Selama masa pandemic pihak rumah sakit lebih membrikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan suplemen vitamin yang menjaga tubuh agar terhindar dari virus Covid – 19 , dan dalam upaya menciptakan suasana kekeluargaan dalam rumah sakit manajemen membuat kebijakan memindahkan karyawan agar dapat berbaur dan mengenal satu sama lain dengan karyawan yang lainnya.

4.10. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yang panjang. Menurut Edwin B. Flippo “*the maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees*”. Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatannya perlumen dapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan. Kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia secara rinci.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Pemeliharaan karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa ini dapat di simpulkan Rumah sakit ini mengupayakan peningkatan loyalitas karyawan dengan cara memperhatikan upah minimum provinsi, menjalin hubungan yang baik antar atasan dengan karyawan memberikan ruang untuk karyawan berpendapat memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik dan setiap karyawan telah di fasilitasi terkait kesehatan yang menggunakan BPJS kesehatan dan juga tenagakerja, menciptkana ruang lingkup yang baik serta menjaga komunikasi semua baik itu atasan atau karyawan, dan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan manajemen mendukung karyawan dalam hal bekerja, memberikan pujian ketika karyawan telah bekerja dengan baik serta memberikan penghargaan berupa finansial kepada karyawan yang terbaik sehingga memotivasi yang lain untuk bekerja dengan baik.

4.11. Pemberhentian

Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah peng-akhiran suatu hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yang disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Dalam Poses Pemberhentian yang di lakukan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa kepada karyawan bersalah masih dengan kategori ringan rumah sakit akan memberikan SP (surat peringatan 1) jika sudah

terlalu besar dan sampai dengan pidana maka rumah sakit langsung memberikan kepada pihak yang berwajib, kemudian jika di masa calon karyawan yang tidak lolos masa percobaan itu di akhir magang atau bisa kadang belum sampe 3 bulan ketika tidak menjalankan tugas dengan baik maka kita dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, jika itu karyawan sendiri yang mengundurkan diri karyawan yang mengajukan permohonan diri yang di tuju kepada direktur minimal 1 bulan sebelumnya, bagian personalia mempersiapkan hak atas pengunduran diri yaitu surat pengalaman kerja, uang pisah dan kartu jamsostek, penyerahan tersebut di lakukan padari hari terakhir karyawan bekerja. alasan yang paling banyak di terima rumah sakit di karenakan hampir rata – rata yang di pelayanan mayoritas perempuan alasan yang paling banyak ya karena ikut suami, ingin mengurus rumah tangga, ada juga yaang sakit atau ingin mencari pengalaman lain alternatif dekrutmen di lakukan jika demosi yang memindahkan karyawan ke posisi yang lebih rendah di lakukan saat karyawan bersalah masih dalam kategori ringan . kemudian promosi di lakukan apabila jika ada karyawan yang mengajukan surat resign namun masa kerja lebih dari 5 tahun maka kami lakukan promosi jabatan.

KESIMPULAN

Secara kualitatif berdasarkan wawancara mendalam terhadap Berdasarkan hasil penelitian wawancara bahwa Perencanaan proses sdm menggunakan metode *Health service demand* yang di gunakan dalam SDM di Rumah Sakit Mitra Medika Bandar Klippah dimana rumah sakit dalam melakukan perencanaan menilai beban kerja sebelum membuka rekrut tenaga kerja dimana metode *health service demand* merupakan perencanaan kebutuhan dan tenaga kesehatan yang di dasarkan atas permintaan akibat beban pelayanan kesehatan dan memiliki kelebihan dimana kandidat merupakan calon karyawan yang telah mengetahui proses di rumah sakit sebelumnya dan mempunyai kecendrungan lebih mudah beradaptasi dengan kebiasaan dan nilai yang berlaku di dalam lingkungan Rumah sakit.

SARAN

Disarankan sebagai bahan masukan untuk Rumah Sakit Mitra Medika, bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekrutmen rumah sakit dapat memberikan peluang sebesar – besarnya kepada masyarakat luas untuk mengikuti seleksi tenaga kerja dan Pihak Rumah Sakit dapat memilih calon pegawai sesuai denhan kriteria.

DAFTAR PUSTAKA

- Ridwan M. Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil. Yogyakarta: UII PRes Yogyakarta; 2013.
- Prof. Dr.H. Ma'ruf Abdullah S. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI; 2003.
- Presiden R. Undang - Undang no 36 tentang kesehatan. In Jakarta; 2009.
- Edison,E AY& KI. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manaj Sumber Daya Mns. 2016;
- Kaswan. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2012.

Kemenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.269/MENKES/PER/III/2008 Tentang Rekam medis. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2008;
Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta; 2009.