

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**AUDIT REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI
BLU NON PNS DI RSUP NASIONAL DR CIPTO
MANGUNKUSUMO**

Disusun Oleh :

Nama : Helwain Maha Maulina

NPM : 2020121303

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

J A K A R T A

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, TAHUN 2023



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**AUDIT REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI
BLU NON PNS DI RSUP NASIONAL DR CIPTO
MANGUNKUSUMO**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar

Sarjana Terapan Oleh

NAMA : HELWAIN MAHA MAULINA

NPM : 2020121303

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : MSDMA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, TAHUN 2023

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : HELWAIN MAHA MAULINA
NPM : 2020121303
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA
JUDUL : AUDIT REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI
BLU NON PNS DI RSUP NASIONAL DR CIPTO
MANGUNKUSUMO

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 28 Juli 2023

Pembimbing



(Saut Gracer Sijabat, S.Psi. MM)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada (28 Juli 2023)

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Hamka, MA)

Sekretaris merangkap Anggota

(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A)

Anggota

(Saut Gracer Sijabat, S.Psi. MM)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Helwain Maha Maulina

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Audit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai BLU Non PNS RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil **plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan

Jakarta, 07 Juli 2023

Helwain Maha Maulina



(HELWAIN MAHA MAULINA)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul ***“Audit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai BLU Non PNS RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo”***

Adapun skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir dengan mata kuliah wajib lulus bagi mahasiswa pada semua Program Studi Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Proses penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik oleh penulis berkat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada Penulis.
2. Ibu Prof Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta dosen dan staf Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Saut Gracer Sijabat, S.Psi. MM selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen pengajar selama masa perkuliahan berlangsung yang telah memberikan mata kuliah dan berbagai bimbingan.
5. Pegawai RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo khususnya di Bagian SDM dan Instalasi Implementasi Budaya dan Pengelolaan *Human Capital*

yang telah membantu penulis dengan senantiasa memberikan informasi terkait dengan rekrutmen dan seleksi.

6. Mama dan Kakak saya tercinta yang senantiasa mendorong dan memberikan semangat yang luar biasa.
7. dan akhirnya, semua pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini namun tak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih. Semoga segala kebaikan yang tulus dari semua pihak dapat diterima oleh Allah SWT dan mendapatkan amalan yang berlipat dari-Nya.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi dengan judul “Audit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai BLU Non PNS RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo”. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang membangun dari para pembaca yang budiman. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan di masa yang akan datang.

Jakarta, Juli 2023

Penulis,



Helwain Maha Maulina

ABSTRAK

Nama : Helwain Maha Maulina

Judul : Audit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai BLU Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam organisasi. Proses seleksi adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan atau di terima sebagai karyawan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi tidak boleh diabaikan karena untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang di inginkan dan apa yang di dapat. Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan bertujuan untuk melakukan audit terhadap proses rekrutmen dan seleksi pegawai Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo. Penelitian ini mengevaluasi kesesuaian pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai dengan ketentuan yang ada. Berdasarkan temuan dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum, proses rekrutmen dan seleksi pegawai Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo sudah berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada. Namun, terdapat beberapa hal yang memerlukan perhatian lebih lanjut yaitu menerapkan analisis jabatan berbasis kompetensi pada semua profesi, pengalokasian biaya secara khusus untuk mendukung pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, dan melakukan test psikotest dan kesehatan sebelum dilakukan penempatan.

Kata Kunci: Audit Rekrutmen Pegawai, Audit Seleksi Pegawai, RSCM

ABSTRACT

Name : Helwain Maha Maulina

**Title : Audit Recruitment and Selection Employees BLU Non PNS at
RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo**

Recruitment is a method of discovering and inviting competent job seekers obtain a position in particular organizations. Selection process is an act of gathering information in which to determine the most suitable candidates as employees in companies. These processes of recruitment and selection cannot be neglected in order to avoid misconception between what is desired and what is acquired. The method of this study is qualitative research method to examine the audit process about recruitment and selection process for Non-PNS employees at Dr. Cipto Mangunkusumo. This study aims to evaluate the suitability of implementation recruitment and selection employee with existing regulations. Based on the study, research has shown that in general process of recruitment and selection of Non-PNS employees at Dr. Cipto Mangunkusumo has been running well in accordance with existing regulations. However, there are several things that require further attention, that is apply competency-based job analysis to all professions, specifically allocating budget to support recruitment and selection process, and conducting psychological and medical tests prior before placement.

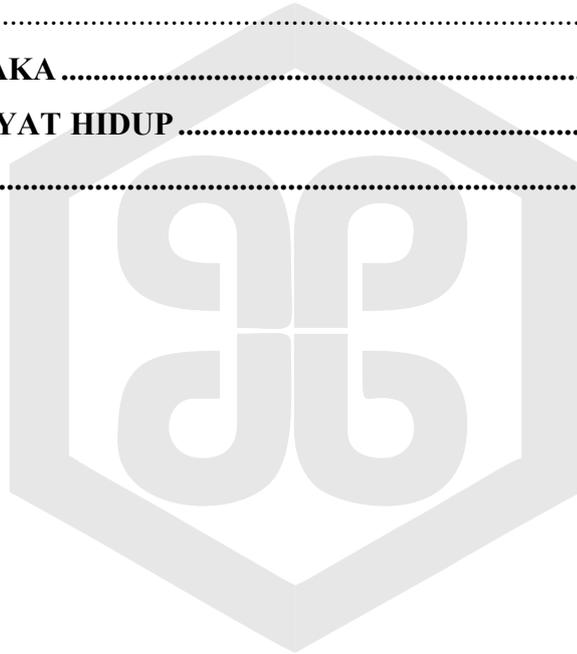
Keywords: Employee Recruitment Audit, Employee Selection Audit, RSCM

STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	7
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Konsep Kunci	32
D. Kerangka Berpikir	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Metode Penelitian	34
B. Teknik Pengumpulan Data	34
C. Instrumen Penelitian	36
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	40
A. Penyajian Data	40
B. Pembahasan	52
C. Sintesis Pemecahan Masalah	68

BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75
LAMPIRAN	76



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Jumlah Pelamar Pegawai Non PNS RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2020-2022.....	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Jumlah Pegawai Non PNS yang Masuk dan Keluar RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2020-2022.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1	<i>Key-informant</i>	36
Tabel 4.1	Data <i>Bezetting</i> RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2022.....	52

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Audit Rekrutmen.....	8
Gambar 2.2	Model Audit Seleksi.....	10
Gambar 2.3	Langkah-langkah Perekrutan.....	13
Gambar 2.4	Pendekatan Seleksi <i>Successive-Hurdless</i>	27
Gambar 2.5	Pendekatan Seleksi <i>Compensatory-Approach</i>	28
Gambar 2.6	Konsep Kunci.....	32
Gambar 2.7	Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi RSCM.....	43
Gambar 4.2	Pengumuman Rekrutmen RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2023.....	56
Gambar 4.3	Alur Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai BLU Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.....	68

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia-manusia berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Pegawai sebagai unsur utama dalam perusahaan memegang peranan yang penting dan strategis, sehingga semua unsur perusahaan tidak akan berfungsi tanpa dibantu oleh manusia atau pegawai dalam menjalankan aktifitasnya.

Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan SDM yang handal yang diperoleh melalui perencanaan SDM yang benar dan baik, sehingga SDM itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM professional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja. (Hasibuan, 2020)

Rekrutmen dan seleksi adalah bagian utama dari strategi perusahaan dalam sumber daya manusia, dengan mengidentifikasi dan mengumpulkan orang-orang yang diperlukan perusahaan untuk bertahan hidup dan berhasil dalam jangka pendek hingga menengah. Tujuan dasar rekrutmen adalah untuk menciptakan kumpulan kandidat yang memenuhi syarat untuk memungkinkan pemilihan kandidat terbaik untuk perusahaan, dengan menarik lebih banyak pegawai untuk diterapkan dalam perusahaan, sedangkan tujuan dasar dari proses seleksi adalah memilih kandidat yang tepat untuk mengisi berbagai posisi yang dibutuhkan dalam organisasi.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan organisasi sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi pegawai yang dilaksanakan. Keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lain (Sunyoto, 2015)

Menurut Undang-Undang RI No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Persyaratan sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) yaitu Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga nonkesehatan.

RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang menjadi rujukan nasional dan juga berfungsi sebagai RS pendidikan. Tenaga yang terlibat di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo dalam pemberian pelayanan kepada pasien yaitu tenaga medis, perawat, tenaga penunjang medis, dan tenaga umum lainnya. Untuk meningkatkan kinerja RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo, maka salah satu cara yang harus dilakukan adalah mendapatkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Langkah awal untuk dapat memenuhi tenaga tersebut adalah dengan proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo terdiri dari dua macam yaitu rekrutmen seleksi untuk PNS dan Non PNS. Hal ini disebabkan karena RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo adalah salah satu RS pemerintah yang memiliki status pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU), sehingga RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo

diperbolehkan untuk melakukan rekrutmen secara mandiri apabila dalam pelayanannya dianggap masih membutuhkan pegawai.

Berikut ini adalah jumlah pelamar pegawai Non PNS yang direkrut oleh RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2020-2022:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Pelamar Pegawai Non PNS RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah Pelamar Lulus Seleksi
1	2020	1986	172
2	2021	3552	230
3	2022	4269	197
TOTAL		9807	499

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah pelamar pegawai Non PNS RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo selama 3 tahun terakhir sebanyak 9807 pelamar dan hanya 499 yang lulus seleksi untuk menjalankan kontrak selama 1 tahun sebelum menjadi pegawai tetap Non PNS. Pelamar yang telah diterima tentunya telah menjalani tahapan-tahapan yang telah ditentukan oleh RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.

Selain data rekapitulasi jumlah pelamar Non PNS Tahun 2020-2022, didapatkan pula data pegawai Non PNS yang masuk dan keluar (*resign*) selama 3 tahun terakhir. Banyak atau seringnya pegawai *resign* akan memberikan dampak bagi perusahaan. Apalagi jika pegawai tersebut sangat berkualitas, tentu hal ini akan membuat perusahaan kehilangan aset berharganya. Berikut ini data rekapitulasi pegawai Non PNS masuk dan keluar pada tahun 2020-2022:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah Pegawai Non PNS yang Masuk dan Keluar
RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2020-2022

Bulan	Tahun					
	2020		2021		2022	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
Januari	8	4	11	0	27	5
Februari	25	0	14	5	1	58
Maret	11	0	31	0	33	23
April	14	0	47	4	1	12
Mei	0	10	79	4	10	12
Juni	4	10	36	12	3	6
Juli	4	0	6	12	2	12
Agustus	58	2	2	0	24	3
September	32	0	1	0	1	5
Oktober	5	0	0	11	2	7
November	11	0	3	12	2	6
Desember	0	15	0	6	91	8
TOTAL	172	41	230	66	197	157

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia, Tahun 2023

Pada tabel 1.2 menunjukkan pada tahun 2022 terjadi fenomena pegawai Non PNS yang masuk dan keluar di setiap bulan. Hal tersebut menunjukkan perencanaan sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik karena pada waktu tertentu tenaga kerja bisa masuk dan keluar dari RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.

Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai rumah sakit pemerintah yang melayani berbagai macam kasus medis dan memiliki banyak profesi tenaga kesehatan yang berbeda, RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo menghadapi beberapa permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan proses rekrutmen pegawai. Beberapa permasalahan tersebut antara lain yaitu persyaratan jabatan belum sepenuhnya didasarkan pada pendekatan kompetensi yang sesuai, keterbatasan dalam alokasi dana untuk proses rekrutmen dan seleksi, serta pelaksanaan tes psikotes dan tes kesehatan untuk pegawai non PNS dilakukan setelah penempatan yang dapat menyebabkan beberapa kendala

sehingga berdampak negatif pada efisiensi kerja dan pelayanan di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai “Audit Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai BLU Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo”, selain itu juga untuk mengetahui apakah pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi tersebut telah sesuai dengan SOP dan kendala apa saja yang ditemui dalam melaksanakan proses tersebut.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pegawai BLU Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo?

Adapun berikut ini adalah pertanyaan penelitian dalam Audit Rekrutmen dan Seleksi Pegawai BLU Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo:

1. Bagaimana proses rekrutmen pegawai BLU Non PNS dilakukan secara keseluruhan?
2. Bagaimana proses seleksi pegawai BLU Non PNS dilakukan secara keseluruhan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen pegawai BLU Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo?
2. Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi pegawai BLU Non PNS di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo?

D. Manfaat Penelitian

1. Akademisi

Sebagai bahan referensi dan kepustakaan bagi teman-teman yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai rekrutmen dan seleksi pegawai sebagai bahan untuk evaluasi

2. Organisasi

- a. RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo dapat memperoleh hasil audit mengenai sistem rekrutmen dan seleksi pegawai BLU Non PNS yang selama ini telah dilakukan
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menyusun langkah-langkah peningkatan dalam sistem rekrutmen dan seleksi pegawai BLU Non PNS

3. Peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan pembelajaran di bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia