
SISTEM PENGELOLAAN LAMARAN PEKERJAAN DI RUMAH SAKIT KASIH BUNDA JAYA NANGA PINOH KABUPATEN MELAWI

Syekh Mochsin

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92,
Sintang, Indonesia, email: [syekhmochoxin@gmail.com](mailto:syekhmochsin@gmail.com)

Abstract: *The problem raised in this study is the Job Application Management System at Kasih Bunda Jaya Nanga Pinoh Hospital, Melawi Regency, that the recruitment carried out by the Kasih Bunda Jaya Hospital those who have Honor at the Kasih Bunda Jaya hospital or those who have done internships or helpers from nursing schools who collaborate with hospitals or organizations get new employees by looking for employees in organizations to be placed in a specific position. Selection as the process of gathering information for the purpose of evaluating and deciding who to hire for the benefit of individuals and organizations in the short and long term. The selection selects from many applicants to be suitable candidates to fill the positions needed by Kasih Bunda Jaya Hospital The placement of employee positions at Kasih Bunda Jaya Hospital must be thoroughly evaluated whether employees are qualified to continue the employment agreement in the future. Placement is carried out by the immediate supervisor of the employee, assessed after a probationary period and once a year during the employee's work.*

Keywords: *System, Management, Application, Work.*

Abstrak: Permasalahan yang di kemukakan dalam Penelitian ini adalah Sistem Pengelolaan Lamaran Pekerjaan di Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya Nanga Pinoh Kabupaten Melawi, bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya mereka yang sudah Honor di rumah sakit Kasih Bunda Jaya atau mereka yang pernah melakukan Magang atau tenaga bantu dari sekolah keperawatan yang melakukan kerja sama dengan rumah sakit atau Organisasi mendapatkan karyawan baru dengan mencari karyawan di organisasi untuk ditempatkan di posisi tertentu. Seleksi sebagai proses pengumpulan informasi untuk tujuan mengevaluasi dan memutuskan siapa yang akan dipekerjakan untuk kepentingan individu dan organisasi dalam jangka pendek dan panjang. Seleksi memilih dari banyak pelamar menjadi kandidat yang cocok untuk mengisi posisi yang di butuhkan oleh Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya pempatan posisi karyawan di Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya adalah harus benar-benar di evaluasi apakah karyawan memenuhi syarat untuk melanjutkan perjanjian kerja di masa mendatang. Penempatan dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan, dinilai setelah masa percobaan dan setahun sekali selama karyawan bekerja.

Kata Kunci: Sistem, Pengelolaan, Lamaran, Pekerjaan.

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, telah mengamanatkan kepada seluruh rakyat Indonesia dan sekaligus sebagai

Perintah langsung bahwa Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang otonomi daerah telah memberikan arah perubahan yang ada dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap

daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya.

Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan.

Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan.

Upaya pengembangan, pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, dengan harapan pegawai memiliki kinerja yang tinggi, dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

Kualitas sumber daya manusia pekerja atau para Karyawan sangat

berpengaruh terhadap hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas yang diemban oleh setiap individu dalam sebuah organisasi atau Lembaga. Oleh karena itu setiap lembaga atau organisasi perlu meningkatkan kualitas kinerja atau menambah jumlah tenaga Karyawan. Tujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya aparatur merupakan upaya tengah penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, meliputi perilaku yang menghasilkan barang, jasa dan pelayanan.

Selanjutnya dalam sistem pengelolaan lamaran Pekerjaan mesti dilakukan dengan berbagai upaya agar menemukan Karyawan yang punya Kompetensi diri yang baik, maka di perlukan Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya Karyawan bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumberdaya Karyawan yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaanya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Kualitas sumber daya Karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Peningkatan Kualitas pelayanan sebagai upaya untuk mengantisipasi tindakan yang tidak baik, sebab pada saat melakukan pelayan yang cepat dan tepat itulah hendaknya yang menjadi prioritas pelayanan kesehatan di Era yang serba Modern. Banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh organisasi, khususnya di Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya Nanga

Pinoh Kabupaten Melawi terutama yang berkaitan dengan, Sistem Pengelolaan Lamaran Pekerjaan di Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

Kesalahan dalam Sistem Pengelolaan Lamaran Pekerjaan misalnya adanya kesalahan dalam penempatan tenaga yang tidak sesuai bidang dan keahliannya, sehingga organisasi tersebut menjadi kurang produktif, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih disebabkan oleh faktor Pengelola Administrasi di bidang Karyawan yang belum memadai. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara profesional harus diberikan peningkatan dalam hal pendidikan dan pelatihan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin. Maka seharusnya pada saat penerimaan pekerja, mesti menyesuaikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Uraian tersebut menjelaskan bahwa betapa pentingnya peranan Karyawan atau aparatur sebagai sumber daya manusia dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi. Ini berarti bahwa semua Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik. Namun masalahnya yang paling mendasar adalah masih lemahnya sumber daya manusia yang mampu mengelola lamaran administrasi Pekerjaan.

Sebagai suatu organisasi yang merupakan bagian dari pelaksanaan pembangunan dibidang Kesehatan dan

Pusat rujukan terbesar di wilayah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi di tuntut untuk meningkatkan kemampuan Karyawan dalam menunjang pelaksanaan pembangunan Kesehatan di Provinsi Kalimantan Barat. Karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Rumah Sakit juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena kualitas sumber daya manusianya yang tidak mendukung.

Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya. Visi Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya Nanga Pinoh Kabupaten Melawi yaitu, “ Bertekad Menjadi Rumah Sakit yang terbaik dan Mengutamakan Pelayanan Demi Keselamatan Penderita di Kabupaten Melawi”, sedangkan misi Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya Nanga Pinoh Kabupaten Melawi yaitu, ‘Memberikan Konsultasi dan Pertolongan Medis Sediti mungkin pada Pasien Rawat Jalan maupun Pasien-Pasien yang mengalami Kecelakaan dan Pasien-pasien dalam keadaan Kritis, Kecelakaan ataupun Akibat suatu Penyakit untuk Mencegah Kematian atau Cacat yang Mungkin Terjadi. dengan Motto, SENYUM- SAPA-SALAM. Maka dengan demikian Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Sistem Pengelolaan Lamaran Pekerjaan di Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya Nanga Pinoh Kabupaten Melawi”.

Sistem Pengelolaan Lamaran Pekerjaan.

Menurut Ludwig von Bertalanffy (1972:112), Sistem adalah sekumpulan

interaksi antara unsur yang berada dalam kondisi yang sama. Misalnya dalam bidang produksi dimana semua elemen saling bekerjasama agar bisa menghasilkan barang berkualitas dengan jumlah yang cukup banyak. Elemen yang ada disini banyak macamnya, berupa karyawan, mesin produksi, dan juga manajemen kerja. Jika tidak bisa bekerja dengan baik, maka tujuan tidak akan dicapai dengan sempurna. Artinya adalah hasil kerja yang di lakukan oleh para karyawan dalam sebuah perusahaan seperti Rumah sakit swasta akan di perlukan kegiatan kerjasama yang baik dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

Prajudi (1982:45), yang berpendapat bahwa pengertian sistem lebih menitikberatkan pada prosedur yang sudah direncanakan dengan mengikuti pola-pola tertentu. Dalam hal ini pola dibuat agar bisa menggerakkan suatu fungsi agar bisa bekerja dengan baik. Tanpa perencanaan yang matang, maka hasil kerja tidak akan maksimal.

Niholas Henry (2004:255), Pencapaian Sistem Pengelolaan Lamaran Pekerjaan, dimulai dari kegiatan rekrutmen calon Karyawan. Rekrutmen yang ditindaklanjuti dengan seleksi calon Karyawan merupakan kegiatan sentra dalam manajemen SDM. Setiap organisasi memiliki metode tertentu menarik dan memilih calon Karyawan. Prosedur rekrutmen merupakan komponen kritis dalam setiap proses manajemen SDM.

Jika rekrutmen dan seleksi dilakukan secara efektif, organisasi akan dapat memiliki Karyawan sesuai dengan

kebutuhan. Dengan demikian efektivitas kegiatan ini dapat diukur dari kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dipekerjakan dengan ketersediaannya pekerjaan atau jabatan dalam organisasi. Kesesuaian jumlah Karyawan tentu saja harus pula disertai dengan pemenuhan persyaratan sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar.

Niholas Henry (2004: 256), membagi kegiatan MSDM pada beberapa bagian yakni mulai dari recruiting dan hiring, administrasi benefit, administrasi upah, kebijakan SDM, klasifikasi posisi, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kegelisahan Karyawan, penilaian kinerja, pengukuran kinerja, mediasi konflik, pengelolaan keragaman (diversity management), hingga masalah bargaining kolektif. Tujuan dari kegiatan MSDM adalah tercapainya tujuan secara efektif melalui bagian kepegawaian yang teratur. Kegiatan pertama yang dilakukan dalam MSDM adalah merekrut pegawai secara obyektif dan transparan.

Henry mengatakan bahwa merekrut Karyawan yang berkualitas tinggi merupakan tugas terpenting disemua sektor swasta. Namun demikian, pada kenyataannya pemerintah justru kurang serius, lambat serta subyektif dan bahkan ada unsur kecurangan dalam merekrut calon Karyawan. Kondisi tersebut sangat kontras dengan pola rekrutmen yang dilakukan di sektor privat.

Tahapan kedua setelah rekrutmen adalah pelatihan atau (training). Program pelatihan dirancang disamping

untuk meningkatkan produktifitas pegawai. Namun Henry amat menyayangkan bahwa program ini belum diyakini betul oleh pemerintah AS sebagai upaya peningkatan skill dan produktifitas. Walaupun pada beberapa Negara bagian merespon program pelatihan dengan baik, namun sejauh ini ana lisis tentang dampak pelatihan belum diketahui secara pasti.

Setelah pelatihan, kegiatan MSDM di sektor publik selanjutnya adalah penilaian kinerja. Kegiatan penilaian kinerja merupakan salah satu aktifitas administrasi kepegawaian sektor publik paling rumit dibanding dengan penilaian di sektor privat. Pada tahap ini bagian Karyawan melakukan penilaian terhadap seluruh birokrat baik yang telah menempuh program pelatihan maupun tidak. Sejauh ini reliabilitas dan reputasi penilaian terhadap kinerja pada sektor publik masih belum diakui secara penuh dikarenakan masih adanya sikap penilaian yang kurang transparan, standar kinerja yang rumit, serta dokumentasi yang buruk. Akibat adanya beberapa faktor itulah banyak pegawai merasa tidak puas dengan hasil penilaian kinerja.

Rekrutmen Calon Karyawan.

Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang

berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:40), Penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya bnyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik.

Menurut Hasibuan (2011:174), Penarikan (recruiting) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. "Mempengaruhi" adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada. Pengertian rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan artinya adalah dengan melalui sebuah proses yang panjang dengan beberapa Tahapan pelaksanaan penjaring bakal calon pegawai yang berkualitas tinggi.

Dubois (2004:96) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia. Drs. H. Sadili Samsudin, M.M. M.Pd. (2006:81). Rekrutmen adalah

proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam satu organisasi atau perusahaan

Cardoso Gomes (2003:105). Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Marwansyah, (2012:106). Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Jackson, Schuler, Werner, (2010: 242). Perekrutan (recruitment) adalah mencari dan mendapatkan pelamar berku alitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong.

Sjafri Mangkuprawira, (2004:95). Rekrutmen adalah suatu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Peluang yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan ketrampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sondang P.siagian, (2009:102). Adalah proses mencari,menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Meldona (2009:132). Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia

Raymond A. Noe Dkk, (2011:266). Rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh

organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial. H.Hadari Nawawi (2000:169). Rekrutmen (penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan atau pekerjaan utama.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:5), "Terdapat minimal tiga tingkat penjelasan dari jenis penelitian, yaitu deskriptif, komparatif dan asosiatif/hubungan." Untuk dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik, bukan saja harus mengetahui aturan permainan, tetapi juga harus mempunyai keterampilan-keterampilan dalam melaksanakan penelitian. Untuk menerapkan metode ilmiah dalam praktek penelitian maka diperlukan suatu desain penelitian atau rancangan penelitian yang sesuai dengan kondisi, seimbang dengan dalam dangkalnya penelitian yang dikerjakan. Desain penelitian harus mengikuti metode penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif menurut Kirk dan Miller (Moleong, 2012:2), "pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif. Pengamatan kuantitatif melibatkan pengukuran tingkatan suatu ciri tertentu." Sementara itu menurut Denzin dan Lincoln (Moleong, 2012:3), Penelitian kualitatif adalah penelitan yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada."

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Melawi merupakan salah satu Kabupaten baru, merupakan pemekaran dari Kabupaten Sintang. Sesuai dengan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 135/1213/SJ tanggal 21 Mei 2004 Perihal Pedoman Teknis Pelaksanaan 13 (tiga belas) Undang-undang tentang Pembentukan 24 (dua puluh empat) Kabupaten, dimana Kabupaten Melawi merupakan salah satu dari 24 Kabupaten baru yang dibentuk oleh Pemerintah Pusat. Dasar Pembentukan Kabupaten Melawi adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Melawi dan Kabupaten Sekadau di Provinsi Kalimantan Barat. Peresmian Kabupaten Melawi dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 7 Januari 2004 di Jakarta. Guna menunjang tugas-tugas pokok pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dimaksud, ditetapkanlah Pejabat Bupati Melawi pertama melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 131.41-16 tahun 2003 tentang Pengangkatan Pejabat Bupati Melawi atas nama Drs. A. SUMAN KURIK, MM yang dilantik pada tanggal 14 Januari 2004 oleh Gubernur Kalimantan Barat.

Kabupaten Melawi terletak di 0°07'-1°21' Lintang Selatan dan 111°07'- 112°27'Bujur Timur. Secara administratif, batas wilayah sebelah utara dan timur adalah Kabupaten Sintang. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Kotawaringin Timur Propinsi Kalimantan Tengah.

Sementara sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Ketapang. Penyinaran matahari selama tahun 2017 sebesar 57,2%. Nilai ini lebih tinggi dari tahun 2016, hal ini menunjukkan Nanga Pinoh mendapat lebih banyak penyinaran matahari sepanjang tahun 2017 dibandingkan tahun sebelumnya. Secara administratif, Pemerintahan Kabupaten Melawi dibagi menjadi sebelas kecamatan, 169 desa, dan 603 dusun. Jumlah kecamatan dan desa merupakan hasil pemekaran dari tahun 2009.

Selama tahun 2017, untuk mengatur kegiatan administrasi kabupaten, pemerintah bertanggung jawab terhadap kemajuan masing-masing Daerah Kabupaten Melawi sudah menghasilkan 289 produk hukum yang terdiri dari 16 Peraturan Daerah, 47 Peraturan Bupati, dan 226 Keputusan Bupati. Jumlah produk ini berkurang dari tahun sebelumnya. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Melawi sepanjang tahun 2017 terdata 3.608 pegawai daerah artinya keberadaan Pegawai Negeri sipil yang keberadaannya juga di kenal dengan, atau sekarang berubah menjadi Aparatur SipilNegaradan 214 pegawai pusat. Sebanyak 18,68 persen pegawai daerah adalah golongan dua dan 62,5% adalah golongan tiga.

Sementara sisanya adalah pegawai golongan satu dan empat. Pada awal berdirinya, Kabupaten Melawi terdiri dari 7 kecamatan, 82 desa dan 292 dusun, yang kemudian dilakukan pemekaran beberapa kecamatan baru yang dibentuk

berdasarkan Perda No. 32 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Kecamatan Pinoh Utara, Kecamatan Pinoh Selatan, Kecamatan Belimbing Hulu dan Kecamatan Tanah Pinoh Barat, sehingga sekarang ini Kabupaten Melawi terdiri dari 11 kecamatan, 169 desa dan 525 dusun.

Kepegawaian Kabupaten Melawi berdasarkan data tentang berapa banyak untuk kelompok pegawai pusat, 80,84% adalah golongan tiga, 11,68% golongan dua, dan sisanya adalah golongan satu dan empat. Pegawai di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Melawi sebagian besar merupakan lulusan Sarjana (43,42%), Diploma (25,94%) dan SMA (28,15%), Bahwa data tingkat Pendidikan yang telah di gambarkan dalam tulisan ini adalah untuk kepentingan peningkatan pendapatan daerah Kabupaten Melawi pada Sumber Daya Manusia.

Sementara paling sedikit adalah lulusan SMP. Sementara pegawai pusat Sebagian besar adalah lulusan Sarjana berjumlah (71,49%) dan paling sedikit adalah lulusan S2/S3. Penerbitan surat izin untuk kepentingan Masyarakat umum tahun 2017 jumlahnya berkurang. Seperti untuk penerbitan NPWP, kantor KP2KP Kabupaten Melawi telah menerbitkan sebanyak 1.491 NPWP dengan klasifikasi jenis terbanyak berkurang dari tahun sebelumnya yang hanya berjumlah 1.721 perizinan. Data Kependudukan Kabupaten Melawi tahun 2017 diperoleh dari hasil proyeksi penduduk dengan data awal yang di lakukan oleh Lembaga sensus

kependudukan, yang berlaku hampir setiap tahun dalam hitungan tahun data sensus penduduk Kabupaten Melawi dan akan di jadikan acuan penguat data kependudukan yang ada dalam Kawasan wilayah yang ada di Kabupaten Melawi, untuk mengetahui lebih jelas maka data Jumlah penduduk Kabupaten Melawi tahun 2016 sebanyak 202.306 jiwa, yang terdiri dari 103.214 laki-laki dan 99.092 perempuan. Penyebaran penduduk masih terpusat di Kecamatan Nanga Pinoh yakni sebesar 26,07 %, meningkat dibandingkan tahun lalu yaitu sebesar 25,50%. Dilihat dari laju pertumbuhan penduduk (LPP) selama tahun 2000-2016, laju pertumbuhan penduduk Kabupaten Melawi sebesar 2,05% pertahun.

Sejarah Kecamatan Nanga Pinoh, Kecamatan Nanga Pinoh merupakan salah satu Kecamatan dari 11 Kecamatan di Kabupaten Melawi. Kota Nanga Pinoh yang merupakan ibukota Kabupaten Melawi adalah pusat dari kegiatan ekonomi dan pemerintahan. Sebelum terjadi pemekaran kabupaten, Nanga Pinoh merupakan salah satu kecamatan dari Kabupaten Sintang. Secara administrasi, Kecamatan Nanga Pinoh dipimpin oleh seorang camat pada tahun 1960 yang bernama Imran Eccan. Hingga tahun 2018, Kecamatan Nanga Pinoh telah dijabat oleh 16 orang camat. Saat ini, camat sedang menjabat adalah Daniel. SP, MM.

Pegawai Negeri Sipil Dalam sistem administrasi pemerintahan di Indonesia, Pegawai Negeri mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat

penting. Pegawai Negeri merupakan unsur utama dari pada Aparatur Pemerintah terutama dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan Nasional, khususnya pembangunan di daerah. Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar Pegawai Negeri Sipil Daerah di Kecamatan Nanga Pinoh telah menempuh pendidikan hingga Sarjana. Terbesar kedua adalah pegawai yang telah menempuh jenjang pendidikan SLTA.

Penduduk Kecamatan Nanga Pinoh berjumlah 54.718 jiwa dengan *sex ratio* sebesar 103, artinya disetiap 100 orang penduduk perempuan, terdapat 103 penduduk laki-laki. Desa Paal merupakan desa dengan jumlah penduduk terbanyak yaitu 12.400 jiwa. Jumlah penduduk terkecil berada di Desa Nusa Pandau, yaitu 892 jiwa. Pada tahun 2018, kepadatan penduduk Kecamatan Nanga Pinoh sebesar 134 orang per Km². Kepadatan penduduk terbesar di Desa Tanjung Niaga, yaitu sebesar 10.510 orang per Km². Kepadatan penduduk terkecil di Desa Poring, yaitu sebesar 15 orang per Km².

Rekruitmen Calon Karyawan

Menurut Direktur Utama Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya bahwa Rekrutmen yang di lakukan oleh Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya dapat bersumber dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal, sesuai dengan teori bahwa rekrutmen dikategorikan ke dalam dua sumber yang berbeda, yaitu dari lingkungan

internal perusahaan dan lingkungan eksternal. Menurut Personalia Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya bahwa menarik karyawan dari internal juga memiliki kelemahan dari proses ini adalah pembatasan bakat karyawan lain, mengurangi peluang dan dapat meningkatkan perasaan puas terhadap karyawan. Menurut Personalia Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya bahwa rekrutmen dengan sumber internal terdiri dari promosi, transfer, *job posting*, dan *job bidding*, maknanya rumah sakit tidak perlu mengeluarkan biaya lebih dalam mendapatkan tenaga kerja baru.

Menurut Calon Karyawan yang melamar di Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya, bahwa karyawan baru untuk tenaga non-medis meliputi 1 lembar foto berwarna 3x4 dan berlatar belakang merah, 1 lembar fotokopi KTP, surat lamaran, *curriculum vitae*, dan fotokopi ijazah terakhir (diutamakan yang dilegalisir) terutama Ijazah dari Kebidanan, transkrip nilai, STR Bidan, Foto copy sertifikat Enumerator Riskesdas Tahun 2018, Riwayat hidup, dan juga harus melampirkan keterangan status juga alamat lengkap dan Nomor HP yang masih aktif atau bias di hubungi. Sedangkan untuk staf medis harus dilengkapi dengan Surat Tanda Registrasi (STR) aktif dan akreditasi minimal B untuk perguruan tinggi (ini data Pelamar Tahun 2019 yang mengajukan lamaran pada Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya Nanga Pinoh).

Seleksi Calon Karyawan

Menurut Direktur Utama Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya bahwa Pelamar yang lulus seleksi administrasi dipanggil untuk menghadiri tes seleksi berikutnya. Tes seleksi adalah instrumen yang digunakan untuk membuat keputusan tentang calon karyawan. Ada sejumlah metode yang digunakan organisasi untuk menentukan apakah pelamar memiliki potensi untuk berhasil pada pekerjaannya. Tes seleksi digunakan untuk mengidentifikasi keterampilan pelamar yang tidak dapat ditentukan dalam proses wawancara. Menurut Personalia Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya bahwa Seleksi sebagai proses pengumpulan informasi untuk tujuan mengevaluasi dan memutuskan siapa yang akan dipekerjakan untuk kepentingan individu dan organisasi dalam jangka pendek dan panjang. Seleksi memilih dari banyak pelamar menjadi kandidat yang cocok untuk mengisi posisi yang di butuhkan oleh Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya. Setelah tes administrasi, diikuti oleh tes wawancara dan tes tulis khusus untuk calon perawat. Tes wawancara dilakukan oleh kepala divisi SDM & hukum dan kepala divisi yang terkait di mana posisi karyawan baru diperlukan. Setidaknya setiap pelamar diwawancarai tiga kali oleh tiga orang yang berbeda sehingga menjadi pertimbangan untuk mengikuti tahap seleksi berikutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Rekrutmen, Seleksi calon karyawan dan penempatan Karyawan

telah memenuhi Sistem Pengelolaan Lamaran Pekerjaan di Rumah Sakit Kasih Bunda Jaya Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. Saran, Kualitasnya sudah sesuai standar dan harus lebih di tingkatkan lagi agar lebih baik dan dapat memenuhi harapan dari semua pihak baik pemilik, pemerintah dan masyarakat selaku pengguna layanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, W. H. 1992. *Administrative Action, Inc.* Englewood Cliffs.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VI.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Ashari, E.T. 2003. *Upaya Peningkatan Pelayanan Publik di Era persaingan Bebas.* Jakarta : Forum Inovasi UI
- Abdullah Syukur. 1987. *KumpulanMakalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan"*, Persadi, Ujung Pandang. Hlm 40
- Atmosudirjo, Prajudi. 1982. *Administrasi dan Manajemen Umum.* Jakarta: Ghalia Indonesia
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 162
- Bungin, B. 2012. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS*, Yogyakarta, 2012, hlm.122

- Gie, T.L. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta ;Liberty.
- I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu*, Yogyakarta, 2012, hlm. 82
- Kusnadi, HMA. 2005. *Pengantar Manajemen: Konseptual & Perilaku*. Malang: Unibraw Press.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 108-109
- Mangkunegara, CO. 1991. *Pengantar Kebijakan Publik*. Editor Nashir Budiman. Jakarta: Rajawali Press.
- Moleong, L. J. 1999. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:PT RemajaRosdakarya.
- Mulyadi, 2001. *Evolusi Sebagai Pedoman Kerja*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pra
- Nasir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 1983. *Metodologi di Bidang Sosial*. Cet 9. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Rizal. 1982. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Supriatna. 1985. *Dimensi Pembangunan Nasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2003. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 169, 36
- Sjafri Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor ,2014 , hlm.171
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.