

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa pada saat ini dan merupakan era di mana dunia menjadi terbuka dan ini menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) untuk semakin sadar akan adanya keterbukaan juga menuntut kesadaran akan hak dan kewajibannya sebagai insan berbudaya. Pengaruh budaya global tersebut secara disadari maupun tidak, pada suatu saat akan sampai kepada setiap bangsa di dunia, tidak terkecuali bangsa Indonesia. Oleh karenanya, apapun unsur yang terkandung di dalam era global tersebut menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapinya, khususnya kesiapan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) sangat dominan dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu SDM perlu dipahami dan ditangani secara serius, bila diharapkan peningkatan produktifitas dalam usaha merealisasi tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta dimotivasi agar memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi. Sasaran perhatian terhadap SDM adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif

dan efisien dan itu hanya mungkin terwujud bila para menejer didalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.<sup>1</sup>

Aktivitas utama tentang manajemen SDM adalah pengadaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini berupa aktivitas-aktivitas untuk menyusun program penarikan, seleksi, dan penempatan tenaga kerja. dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, tepat, dan tulus yang sesuai dengan prinsip manajemen syari'ah. Manajemen syari'ah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses tersebut berpijak pada akidah Islam (Al-Quran-Hadits).<sup>2</sup> Oleh karena itu seorang manajer harus bisa memilih karyawan yang tepat dalam arti memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan sempurna. Maka untuk memiliki karyawan yang baik, harus dimulai dari tahapan proses rekrutmen, seleksi dan penempat kerja yang baik dan pengembangan yang sempurna pula. Sesuatu yang baik, teratur, rapi, untuk menghasilkan sesuatu yang baik akan menghasilkan profesionalisme.

Rumah Sakit Islam Kendal adalah sebagai salah satu Rumah Sakit umum yang memberikan pelayanan kesehatan meliputi berbagai masalah kesehatan masyarakat. Di mana dalam menjalankan tugasnya berlandaskan ajaran Islam dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral. Untuk menegaskan konsep dan ciri

---

<sup>1</sup> Manulang, *Pengantar Bisnis edisi I*, Yogyakarta : Gadjadarda University Press, 2002, hlm 271.

<sup>2</sup> Widjajakusuma, et al. *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta : Khairul Bayan, 2002, hlm.25.

khas Islami dalam mengaplikasikan pelayanannya, Rumah Sakit Islam Kendal mempunyai falsafa, visi, misi, dan tujuan yang khas. Di antaranya mengembangkan sumber daya insani (SDI) yang profesional dan berakhlakul karimah.<sup>3</sup>

Berikut data jumlah dokter (tenaga medis) di Rumah Sakit Islam Kendal dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel: I Jumlah Dokter Rumah Sakit Islam Kendal

Dokter	Spesialis	Umum	Total
Pria	15	9	24
Wanita	4	1	5
Jumlah	19	10	29

Sumber: Bagian Kepegawaian

Dari data diatas menunjukkan bahwa, jumlah dokter pria lebih banyak dibandingkan dengan jumlah dokter wanita, baik dari segi jumlah dokter spesialis maupun dokter umum. Hal ini ada sesuatu yang kurang seimbang. Menurut Bapak Edi Sumarwanto bahwa Rumah Sakit Islam Kendal masih membutuhkan dokter spesialis wanita terutama dokter spesialis bedah wanita dikarenakan dalam pelayanan pasien ada perencanaan pasien wanita akan dilayani oleh dokter atau karyawan wanita, demikian pula sebaliknya.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Brosur pada Rumah Sakit Islam Kendal.

<sup>4</sup> Wawancara Bapak Edi Sumarwanto (direktor Rumah Sakit Islam Kendal).

Rumah Sakit Islam Kendal sistem operasionalnya mengacu pada landasan ajaran agama Islam (Al-Qur'an-Hadits). Untuk melaksanakan tujuan tersebut maka Rumah Sakit Islam Kendal membutuhkan SDM yang berkualitas tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum tetapi juga ilmu pengetahuan agama terutama yang berkenaan dengan sistem operasional lembaga.

Rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang tepat akan membawa dampak positif bagi suatu lembaga/perusahaan. Sebaliknya rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang keliru akan membawa dampak negatif, antara lain timbulnya keresahan tenaga kerja, turunya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktivitas, kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas sehingga dapat merusak produksi, kepuasan pelanggan dan keseluruhan kualitas pelayanan.<sup>5</sup> Ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan hanya mengacu pada aturan-aturan yang hanya menitikberatkan pada segi lahir (*performance*), keahlian dan keterampilan saja, tanpa mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan).

Untuk mewujudkan keinginan tersebut maka Rumah Sakit Islam Kendal perlu melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja sesuai ketentuan manajemen syari'ah. Berawal dari masalah ini maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: "*Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari'ah pada Rumah Sakit Islam Kendal*".

---

<sup>5</sup> Manulang, *Op.cit*, hlm. 273.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan pada Rumah Sakit Islam Kendal?
2. Apakah rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Islam Kendal sudah sesuai dengan konsep manajemen syari'ah?

## **C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan pada Rumah Sakit Islam Kendal.
  - b. Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Kendal dengan konsep manajemen syariah.
2. Manfaat Penelitian
  - a. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen syariah, khususnya bagi pihak Rumah Sakit Islam dalam memperhatikan sumber daya manusia terutama dalam hal rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

- b. Manfaat secara praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan manajemen syari'ah dan menjadi bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Syamsuddin, (2001) dalam skripsinya “Analisis sistem rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif Islam (Studi kasus pada PT Astra Zeneca Pasuruan)”. Bahwa sistem rekrutmen yang dilaksanakan menggunakan dua sistem yaitu *meryt* dan *spoils*. Adapun yang paling dominan adalah sistem *meryt*. Dijelaskan bahwa rekrutman tenaga kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan sesuai dengan prinsip ekonomi Islam yang berkaitan dengan kecakapan kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja serta kesempurnaan dan keindahan.<sup>6</sup>

M. Abdul Muhit, (2002) dalam skripsinya “Analisis Perekrutan Tenaga Kerja pada Perusahaan Rokok Valas Malang”. Bahwa sistem rekrutmen yang dilaksanakan menggunakan sistem sederhana dan non ilmiah dalam arti tidak didasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan. Sedangkan untuk jangka waktu yang akan datang sistem yang digunakan adalah sistem *patronage* dimana dari sistem tersebut *spoil* dan *nepotisme* sistem sama-sama digunakan karena penggunaan sistem tersebut banyak berpengaruh.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Syamsuddin, “Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi kasus pada PT Astra Zeneca Pasuruan)”, Skripsi, Malang: Perpustakaan UIN Malang, 2001, hlm. 9, td

<sup>7</sup> M. Abdul Muhit, “Analisis Perekrutan Tenaga Kerja pada Perusahaan Rokok Valas Malang”, Skripsi, Malang: Perpustakaan UIN Malang, 2002, hlm. 10, td.

Widya Tri Wahyuni, (2007) dalam skripsinya “Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah pada AJB BUMIPUTERA Syariah Malang”. Bahwa pelaksanaan rekrutmen di AJB BUMIPUTERA Syariah Malang menitikberatkan pada perekrutan agen (*marketing*). Sistem yang digunakan dalam merekrut adalah menggunakan sistem *meryt* dan *carier*. Sedangkan metode yang dipakai dalam perekrutan adalah menggunakan metode tertutup dan terbuka.<sup>8</sup>

Sedangkan skripsi penulis yang berjudul “*Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari’ah pada Rumah Sakit Islam Kendal*”. Apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat perbedaan yaitu: *Pertama*, Pokok pembahasan yang menjadi kajian yaitu sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja. *Kedua*, Penelitian sekarang dilakukan di Rumah Sakit Islam Kendal. *Ketiga*, Sistem yang dipakai dalam merekrut adalah menggunakan sistem *meryt* dan *carier* adapun sistem yang paling dominan menggunakan sistem *maryt*. Sedangkan metode yang dipakai adalah menggunakan metode tertutup dan metode terbuka adapun yang paling dominan adalah metode terbuka. Dalam proses seleksi dan penempatan menggunakan tiga kriteria manajemen syariah yang meliputi: *Kafaah* (keahlian), *Himmatul ‘amal* (etos kerja tinggi), *Amanah* (terpercaya),

---

<sup>8</sup> Widya Tri Wahyuni, “*Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah pada AJB BUMIPUTERA Syariah Malang*”, Skripsi, Malang: Perpustakaan UIN Malang, 2007, hlm. 10, td

Dengan demikian menurut hemat penulis belum ada buku, skripsi, atau karya ilmiah lain yang sama pembahasannya dengan skripsi penulis.

## **E. Metodologi Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Kendal, yang berlokasi di jalan ar-Rahmah No. 17 Weleri, Kendal.

### **2. Jenis Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka jenis penelitian ini termasuk penelitian dengan metode deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitiannya berupa kata-kata tertulis atau lisan tidak berupa angka,<sup>9</sup> Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan suatu permasalahan dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya terhadap kelompok manusia atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa sekarang. Untuk keperluan pengumpulan data dipergunakan cara bekerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara kualitatif. Pertanggungjawaban secara kualitatif itu tidak dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus atau simbol-simbol statistik dan juga tidak menggunakan bilangan atau angka-angka sesuai ketentuan statistik. Penelitian dengan analisis deskriptif adalah

---

<sup>9</sup> Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rieneka Cipta, 1998. hlm. 80.



penelitian non-hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.

### **3. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana datanya dapat diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggali data dari dua sumber yaitu:

#### **a Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti.<sup>10</sup> Adapun sebagai data primer dalam hal ini dilakukan dengan melalui interview/wawancara. Data yang diperoleh peneliti dari Rumah Sakit Islam Kendal berupa data mengenai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

#### **b Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti<sup>11</sup> diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan yang berhubungan dengan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan. Data yang diperoleh peneliti dari Rumah Sakit Islam Kendal berupa data mengenai: Dokumen-dokumen Rumah Sakit Islam Kendal, profil rumah sakit, iklan lowongan kerja, brosur dll.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

---

<sup>10</sup> Marzuki, *Metode Riset*, Cetakan ketuju, Yogyakarta: BPFE, 2000, hlm. 55.

<sup>11</sup> *Ibit.*, hlm. 56

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan oleh peneliti adalah:

a Interview/ Wawancara

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (interviewee).<sup>12</sup> Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan Asmen, Kepegawaian maupun karyawan tentang informasi yang dibutuhkan peneliti.

Dalam teknik wawancara ini instrumen yang digunakan sebagai pengumpul data berupa pedoman wawancara yaitu berupa pertanyaan-pertanyaan yang sistematis dan terarah. Pedoman yang dimaksud adalah bentuk-bentuk pertanyaan yang digunakan baik yang telah dirumuskan sebelumnya maupun yang belum. Metode ini digunakan peneliti dalam mencari data secara langsung dengan obyek penelitian guna mencari informasi yang dibutuhkan terutama hal-hal yang berkenaan dengan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja.

b Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik atau metode pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen yang ada baik berupa

---

<sup>12</sup> Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Karya, 1991, hlm. 135.

catatan, transkrip, agenda maupun yang lain.<sup>13</sup> Data yang penulis kumpulkan dengan teknik ini adalah dokumen-dokumen mengenai Rumah Sakit Islam Kendal, profil rumah sakit, iklan lowongan kerja, brosur, dll.

## **5. Analisis Data**

Selain data yang diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, semua data yang diperoleh baik secara wawancara dan dokumentasi diolah/dianalisis untuk mencapai tujuan akhir penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu teknik analisis data dengan cara menggambarkan kondisi obyektif dari obyek penelitian dan menguraikan dalam bentuk kalimat berdasarkan data primer dan data sekunder.<sup>14</sup>

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARI'AH**

---

<sup>13</sup> Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997, hlm. 236.

<sup>14</sup> *Ibit.*, hlm. 245.

Pada bab ini memuat materi-materi yang dikumpulkan dan dipilih dari berbagai sumber tertulis yang dipakai sebagai bahan acuan dalam pembahasan atas topik permasalahan tersebut.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian yaitu Rumah Sakit Islam Kendal.

### **BAB IV :PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DI RUMAH SAKIT ISLAM KENDAL**

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi hasil penelitian, analisis terhadap rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif manajemen syari'ah pada Rumah Sakit Islam Kendal.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis terhadap topik penelitian.