

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja sebagaimana telah diuraikan pada bab IV (empat), sehingga dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa di Rumah Sakit Islam Kendal dalam pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja tidak hanya menitikberatkan pada segi lahir (*performance*) keahlian saja tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual (nilai-nilai ketuhanan). selanjutnya sistem yang dipakai dalam merekrut menggunakan sistem *meryt* dan sistem *carier* yaitu sistem perekrutan yang didasarkan atas keahlian dan prestasi yang diraih karyawan melalui promosi dan rotasi pekerjaan. Sedangkan metode yang dipakai dalam perekrutan adalah menggunakan metode tertutup dan terbuka. Adapun dari dua metode tersebut yang lebih dominan diterapkan oleh Rumah Sakit Islam Kendal adalah metode terbuka. Metode ini diterapkan dengan alasan lebih luas untuk merekrut para pelamar. Dengan demikian maka peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas lebih banyak dan mempermudah seleksi yang diinginkan.
2. Adapun proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan sudah memenuhi kriteria manajemen syari'ah yaitu berupa

penetapan profesionalisme yang harus dimiliki oleh seluruh komponen SDM perusahaan/lembaga. Profesionalisme tersebut meliputi: *kafaah* (keahlian), *himmatul ‘amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya). Namun ada satu kendala yang dialami Rumah Sakit Islam Kendal yaitu sulitnya mencari dokter spesialis wanita, terutama dokter spesialis bedah wanita.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Rumah Sakit Islam Kendal, sebagai berikut:

1. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang digunakan di Rumah Sakit Islam Kendal sudah memenuhi kriteria profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah, maka dari itu harus dipertahankan karena dalam proses rekrutmen dan seleksi yang tidak profesional dapat mempengaruhi hasil karyawan yang akan menduduki jabatan tersebut. karena pada dasarnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang *kualified* dan *kompeten*.
2. Untuk pelayanan dokter spesialis bedah pria yang melayani pasien wanita yang selama ini terjadi dapat dikenakan hukum darurat, tetapi hukum darurat itu sendiri tidak dapat diberlakukan sepanjang masa. Maka dari itu harus ada upaya dari manajemen sumber daya manusia untuk membuat program dengan tahapan-tahapan yang jelas tentang penyediaan

dokter-dokter spesialis wanita dalam jumlah yang cukup agar hal tersebut tidak berlangsung terus-menerus. Dan pelaksanaan ajaran Islam dapat dijalankan secara baik di rumah sakit tersebut.

3. Hal terpenting yang harus benar-benar difahami dan diterapkan oleh Rumah Sakit yang berlabel Islam adalah komitmen dalam operasional dan pelayanan harus benar-benar berdasarkan nilai Islam sebagaimana dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah.

C. Penutup

Alhamdulillah, segala puji dan puji hanyalah milik Allah semata. Rasa syukur kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya pada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kekurangan dan kekhilafan sebagai manusia. Menyadarkan penulis akan kurang sempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan.

Sebagai akhir kata, terbesit suatu harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca budiman pada umumnya, dan khususnya bagi penulis di masa-masa yang akan datang. *Amin Yaa Rabbal 'Alamin.*