

**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN RSU  
FASTABIQ SEHAT PKU MUHAMMADIYAH PATI**

**SKRIPSI**



Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1 dalam Ilmu Ekonomi  
Islam

**Oleh:**

**ANITA ULFA RIANA  
NIM 122411061**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2016**

**H. Drs. Hasyim Syarbani, M.**

**Jl. Pelem Kweni No. 8 Kel. Tambak Aji RT/RW 07/02 Ngaliyan Semarang**

**H. Suwanto S. Ag. MM**

**Desa Troso RT/RW 06/1 Pecangaan Jepara**

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lampiran : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Anita Ulfa Riana

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Anita Ulfa Riana

Nomor Induk : 122411061

Judul : **ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI  
KARYAWAN RSU FASTABIQ SEHAT PKU  
MUHAMMADIYAH PATI**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian Atas perhatiannya, harap menjadikan maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. W b.**

Semarang, 27 Mei 2016

Pembimbing I

**H. Drs. Hasyim Syarbani, M.**

**NIP. NIP. 19570913 198203 1002**



Pembimbing II

**H. Suwanto S. Ag. MM**

**NIP. 19700302 200501 1 003**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka KM 2 Kampus III Ngaliyan Semarang 50185 (024) 7601291*

**PENGESAHAN**

Nama : Anita Ulfa Riana  
NIM : 122411061  
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam  
Judul skripsi : “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati”

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada tanggal : 15 Juni 2016.

Dan dapat diterima sebagai pelengkapan ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S 1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 16 Juni 2016

Dewan Penguji

Ketua Sidang

  
**Muhammad Nadzir, MSI**  
NIP. 19730923 2003121002

Sekretaris Sidang

  
**H. Suwanto S. Ag. MM**  
NIP. 19700302 200501 003

Penguji I

  
**H. Muchamad. Fauzi, SE., MM**  
NIP. 19730217 200604 1 001

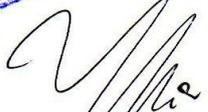
Penguji II

  
**Drs. Saekhu, MH.**  
NIP. 19690120 199403 1 004

Pembimbing I

  
**H. Drs. Hayyim Svarbani, M.**  
NIP. 19570913 198203 1002

Pembimbing II

  
**H. Suwanto S. Ag. MM**  
NIP. 19700302 200501 003



## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَعْجِرُهُ إِن خَيْرٌ مِّنْ اسْتَعْجَرْتِ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S.al-Qashas 28:26).

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah RobbilAlamin, ungkapan syukur kepada Allah dan tali kasih pada hambanya :

- Bapak Amin dan Ibu Nurhidayati Tercinta. Terimakasih atas semua yang telah Bapak dan Ibu berikan kepada saya. Tanpa do'a dan ridho Bapak dan Ibu saya tidak bisa menjadi seperti sekarang ini. Semoga Allah SWT memberi kesehatan, murah rizqi dan panjang umur kepada Bapak dan Ibu. Amin.
- Adikku Ali Ikhwan Sunaryo terimakasih telah menjadi bagian perjalanan hidup penulis.
- Ahmad Haris terima kasih yang selalu mendukung saya dalam proses pembuatan skripsi hingga skripsi ini selesai.
- Guru-guruku di seluruh jenjang pendidikan yang telah mendidik dengan tulus ikhlas, mengajari ku untuk tekun.
- Semua sahabat-sahabat ku yang telah andil dalam mengarahkan penulis ketika penyusunan skripsi ini.
- Terima kasih untuk semuanya yang telah menjadi sandaran dan penyejuk hatiku atas segala dukungan, pengertian, dan motivasinya selama ini. Semoga Allah SWT selalu menyertai kalian semua.

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, Penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 17 Juni 2016  
Deklarator



**Anita Ulfa Riana**  
**NIM 122411061**

## ABSTRAK

Persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga setiap organisasi harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan kinerja untuk mampu bersaing. 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.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Dengan memperhatikan latarbelakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ? 2) Bagaimana efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. 2) Untuk mengetahui efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

Metode Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Jusuf Soewadji penelitian kualitatif diartikan sebagai salah satu prosedur penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Sedangkan penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar dari pada angka-angka. Hasil penelitian tertulis berisi kutipan-kutipan dari data untuk mengilustrasikan dan menyediakan bukti presentasi, transkrip wawancara, catatan lapangan, dokumen-dokumen, memo foto dan dokumen resmi lainnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menggunakan Analisis pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Spesifikasi Pekerjaan. Selanjutnya metode yang digunakan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati untuk mencari calon karyawan sesuai yang dibutuhkan yaitu menggunakan metode terbuka dan metode tertutup, tapi yang paling dominan digunakan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah adalah metode terbuka karena dengan adanya metode ini peluang untuk mendapatkan para pelamar yang berkualitas lebih banyak dan untuk mempermudah RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah dalam menyeleksi calon Karyawan.

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah memberikan kemudahan, ketenangan, kelancaran dan kesehatan serta melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Studi Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati” tanpa suatu halangan apapun. Sholawat serta salam penulis limpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi suri tauladan kita.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari peran serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang beserta Wakil Dekan I, II, III.
3. Bapak H. Ahmad Furqon, Lc. M.A, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak H. Nadhir, SHL., MSI selaku Sekretaris jurusan Ekonomi Islam.
4. Bapak H. Drs. Hasyim Syarbani, M.M dan Bapak H. Suwanto S.Ag. MM. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah bersedia membimbing dalam proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan dan motivasinya, serta saran-sarannya hingga skripsi ini selesai.
5. Semua dosen yang telah membimbing dan mengajar penulis selama belajar di UIN Walisongo Semarang.
6. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Seluruh staf dan karyawan perpustakaan Institut dan Fakultas.
8. Keluarga penulis yang senantiasa memberikan semangat, kasih sayang, dan doa tiada henti hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Seluruh teman EIC 12 dan seluruh pihak yang tidak mungkin penulis sebut dan tulis satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan peran sertanya yang telah diberikan kepada penulis. Dengan segala kerendahan hati dan juga

puji syukur kepada Allah yang telah memberikan rahmat dan hidayah – Nya, semoga amal Bapak dan Ibu beserta para staf-stafnya dan juga semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu diterima semua amal shalehnya di sisi Allah SWT, Amin.

10. Akhirnya, skripsi ini dapat selesai, meskipun sangat sederhana dan masih banyak kekurangan mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi semua orang khususnya bagi penulis sendiri.

Semarang 17 juni 2016  
Deklarator,

**Anita Ulfa Riana**  
**NIM. 122411061**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>DEKLARASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
D. Tinjauan Pustaka .....	9
E. Metode Penelitian .....	12
F. Sistematika Penulisan.....	15
<b>BAB II. KERANGKA TEORI</b>	
A. Rekrutmen .....	17
1. Pengertian Rekrutmen .....	17
2. Proses Rekrutmen .....	17
3. Tujuan Rekrutmen.....	20
4. Prinsip-prinsip Rekrutmen .....	21
5. Metode Rekrutmen .....	21
6. Sumber-sumber Calon Kerja.....	22
7. Alasan Mengadakannya Rekrutmen .....	26
8. Iklan Rekrutmen .....	27

B. Seleksi .....	28
1. Pengertian Seleksi .....	28
2. Tujuan Seleksi .....	29
3. Proses Seleksi .....	29
4. Tingkatan Seleksi .....	30
5. Syarat-syarat Seleksi dan Penempatan .....	31
6. Cara Mengadakan Seleksi .....	31
a. Cara seleksi berdasar ilmu pengetahuan .....	32
b. Cara seleksi tidak berdasarkan ilmu pengetahuan .....	33
7. Tahapan Seleksi .....	34
a. Seleksi Persyaratan Administratif .....	34
b. Seleksi Pengetahuan Umum .....	36
c. Seleksi Psikologi .....	36
d. Seleksi Wawancara .....	38

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

A. Sejarah RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .	44
1. Visi, Motto RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.....	45
2. Tujuan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati	45
3. Struktur Organisasi RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	46
4. Komposisi dan Jumlah Karyawan RSUD Fastabiq SehatPKU Muhammadiyah Pati\ .....	48
5. Fasilitas Pelayanan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	48
6. Dokter Spesialis RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	49
7. Jasa Layanan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	51

8. Tata Tertib Pengunjung dan Penunggu Pasien RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.....	55
9. Perkembangan Jumlah Pasien RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	56
B. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	57
1. Proses rekrutmen karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	57
2. Proses Seleksi Calon Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	60

#### **BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	63
B. Analisis Pelaksanaan Seleksi Calon Karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	65
C. Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	68

#### **BAB V. PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
C. Penutup.....	71

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kebutuhan Pegawai / Staf RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati .....	7
Tabel 2	Jumlah karyawan .....	48
Tabel 3	Fasilitas Pelayanan .....	49
Tabel 4	Dokter Spesialis .....	50
Tabel 5	Dokter Umum .....	50
Tabel 6	Dokter gigi .....	51
Tabel 7	Jenis Pelayanan Rawat Jalan .....	51
Tabel 8	Jenis Pelayanan Rawat Inap .....	52
Tabel 9	Perkembangan Jumlah Pasien .....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan kinerja untuk mampu bersaing. 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.<sup>1</sup>

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.<sup>2</sup>

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang telah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja (analisis jabatan). Rekrutmen merupakan sesuatu yang vital dan sifatnya berkelanjutan. Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang terjadi kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Jika terjadi kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi.

---

<sup>1</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009, h. 21

<sup>2</sup>Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 191

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilaksanakan.

Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang keliru akan membawa dampak negatif, antara lain timbulnya keresahan tenaga kerja, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya kinerja karyawan, kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas sehingga dapat merusak produksi, kepuasan pelanggan dan keseluruhan kualitas pelayanan.<sup>3</sup>

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi ini maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat di selesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai.<sup>4</sup> Dengan bekerja setiap individu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, kebutuhan keluarganya, memberi pertolongan kepada kaumnya yang membutuhkan, berjalan di jalan Allah dan menegakkan kalimah-Nya sesuai dengan firman Allah :

---

<sup>3</sup>Manullang, *Pengantar Bisnis*, Edisi 1, Yogyakarta: Gadjadarmas University Press, 2002, h. 271

<sup>4</sup>Malayu S.P Hasibuan *Manajemen Dasar....* h. 2

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ ۚ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي رِزْقِهِمْ عَلَىٰ مَا  
 مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِعِزَّةِ اللَّهِ تَجْحَدُونَ ﴿٧١﴾

Artinya : Dan Allah melebihkan sebagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rizki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rizki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rizki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah.(Q.S An-nahl : 71)

Dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia.

Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi, yang jelas ialah bahwa lowongan itu harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisian adalah melalui proses rekrutmen. Rekrutmen yaitu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang *capable* untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Proses rekrutmen dimulai ketika mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya ke perusahaan. Jika proses rekrutmen ditempuh

dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak bisa tidak, harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Akan tetapi harus ditekankan pula bahwa bergerak atas dasar rencana sumber daya manusia saja tidak cukup betapapun pentingnya arti rencana itu sebagai titik tolak bertindak. Para manajer yang memimpin berbagai satuan kerja di mana terdapat lowongan juga yang harus diminta pendapatnya, bahkan juga preferensinya, karena merekalah yang akan memperkerjakan tenaga kerja baru itu.<sup>5</sup>

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Konsep efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, pada kerangka acuan yang dipergunakan. Secara nyata,

---

<sup>5</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, h. 102

Stoner menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Sedangkan Miller mengemukakan bahwa: efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.

Georgopualos dan Tannebaum dalam Etzioni efektivitas organisasi adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.<sup>6</sup>

Proses seleksi yaitu menyangkut pengambilan keputusan bersama. Organisasi memutuskan untuk mengajukan atau tidak mengajukan suatu tawaran kerja seberapa menariknya tawaran itu seharusnya. Calon karyawan memutuskan apakah organisasi yang bersangkutan dan tawaran kerja itu akan cocok (atau tidak cocok) dengan kebutuhan dan tujuannya. Namun, apabila pasaran kerja sangat ketat, dalam prakteknya proses seleksi itu akan lebih bersifat sepihak. Beberapa calon akan melamar untuk setiap posisi, dan organisasi atas dasar serangkaian peralatan penyaringan, memperkerjakan calon yang dirasa paling cocok. Proses akan bersifat sepihak apabila calon adalah eksekutif atau profesional yang sangat cakap, yang mungkin diperlukan oleh beberapa organisasi.

---

<sup>6</sup> Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005, h. 138

Dalam prakteknya, proses seleksi sesungguhnya akan berbeda-beda menurut organisasi dan berbeda pula di antara tingkat-tingkat organisasi yang sama. Sebagai contoh, wawancara seleksi untuk karyawan tingkat bawah dilakukan secara sederhana, tekanan mungkin lebih dititikberatkan pada wawancara penyaringan awal atau tes. Akan tetapi walaupun tes-tes tertulis yang dirancang untuk menentukan minat, sikap dan inteligensi seorang calon sudah dibakukan untuk menyaring karyawan, penggunaan tes tersebut sudah merosot selama 25 tahun, banyak tes terbukti diskriminatif dalam desain maupun hasilnya, dan sulit untuk mengaitkannya dengan pekerjaan bila tes-tes tersebut sudah menjadi sasaran penilaian.<sup>7</sup>

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan Kesehatan yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Salah satu fasilitas Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Rumah Sakit adalah Pelayanan Farmasi.<sup>8</sup>

RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah Rumah Sakit yang terletak di Kabupaten Pati dengan bangunan 5 lantai, kapasitas 147 bed dan didukung dengan peralatan penunjang medis yang memadai seperti CT Scan 16 Slices, USG 4 dimensi dan lain-lain. RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah sakit ini di

---

<sup>7</sup> Ekawarna, *Manajemen Badan Usaha Dan Koperasi*, Jakarta: Gaung Persada (GP), 2010, h. 15

<sup>8</sup> Amelia Kusuma Krisnadewi dkk, evaluasi Standart Pelayanan Minimal Instalasi Farmasi RSUD Waluyo Jati Kraksan Sebelum dan Sesudah BPJS Kesehatan, *Jurnal Pustaka Kesehatan*, vol.2 nomor 2, 2014, hlm.193

resmikan pada tanggal 4 Mei 2015. Sebagai rumah sakit baru, RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ini membuka beberapa lowongan pekerjaan, seperti dalam tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1  
Kebutuhan Pegawai/Staf RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

No	Jabatan/Posisi	Keterangan
1	Manajer Marketing, Mutu & Dakwah (1 orang)	Manajer
2	Manajer Pelayanan & Penunjang Medis (1 orang)	
3	Manajer Sumber Daya Insani ( SDI ) & Umum (1 orang)	
4	Manajer Keuangan (1 orang)	
5	Asisten Manajer Pelayanan & Penunjang Medis (1 orang)	
6	Asisten Manajer Keperawatan (1 orang)	
7	Supervisor Marketing, Mutu & Dakwah	Supervisor
8	Supervisor Keperawatan (Unit IGD, Unit Kebidanan, Unit ICU, Unit Rawat Inap) (1 orang)	
9	Staff Pelayanan & Penunjang Medis (Radiologi, Laboratorium) (1 orang)	Staff
10	Staff Keperawatan ( Unit IGD, Unit IBS, Unit Kebidanan, Unit ICU, Unit Rawat Inap) (1 orang)	
11	Customer Service (2 orang)	Operasional
12	Administrasi (2 orang)	
13	Apoteker (5 orang)	
14	Asisten Apoteker (5 orang)	
15	Rekam medis (1 orang )	
16	Radiologi (1 orang )	
17	Analisis Laboratorium (1 orang)	
18	Fisioterapi (1 orang)	
19	Bidan (5 orang)	
20	Perawat (20 orang)	
21	Elektromedik (1 orang)	
22	Driver (1 orang)	
23	Pramusaji (1 orang)	
24	Juru Masak (1 orang)	

Sumber data: dokumen RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati yang dipublikasikan<sup>9</sup>

<sup>9</sup>[www.Fastabiqsehat.com](http://www.Fastabiqsehat.com)

Mengingat RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati sebagai lembaga yang relatif baru, maka proses perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan kemungkinan belum dilaksanakan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati”.

## **B. Rumusan masalah**

Dengan memperhatikan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ?
2. Bagaimana efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ?

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

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- b. Untuk mengetahui efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

2. Manfaat hasil penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

a. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat secara akademis adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang terkait rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif.

b. Bagi RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati terutama dalam peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia sehingga memiliki *competitive advantage*.

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

Ahmad Munadin, dalam skripsinya yaitu “*Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal*”

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 kebutuhan). 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 Kendal adalah metode

terbuka. Metode ini diterapkan dengan alasan luas untuk merekrut para pelamar. Dengan demikian maka peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas lebih banyak dan mempermudah seleksi yang diinginkan.

Adapun proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan sudah memenuhi kriteria manajemen syariah yaitu berupa penempatan 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.<sup>10</sup>

Ayu Riska Rahmiyanti, dalam skripsinya yaitu “*Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Perawat Non PNS di Bagian Sumber Daya Manusia RS. Kanker “Dharmais”*”

dijelaskan bahwa dalam rekrutmen dan seleksi perawat Non PNS di bagian SDM RS. Kanker “ Dharmais” yang dilakukan saat ini, secara umum sudah berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada karena dalam pelaksanaannya. Untuk hasil penelitian secara khusus dijelaskan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan sistem yang terdiri dari variabel input dan variabel proses. Berdasarkan hasil telaah dokumen tidak ditemukan SK yang mengatur tentang tim rekrutmen dan seleksi serta belum ada penjelasan tertulis mengenai uraian tugas dan

---

<sup>10</sup> Ahmad munadin, “*Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal*”, skripsi Semarang perpustakaan UIN walisongo Semarang, 2011, hlm. 10

tanggung jawab pelaksana rekrutmen dan seleksi perawat Non PNS di RS. Kanker “Dharmais”.<sup>11</sup>

Yufie Afiati Hasyim, dalam skripsinya yaitu “*Analisis Fungsi Rekrutmen pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung*” penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya kesenjangan (gap) antara jumlah dan kualifikasi staf perawat baru yang diminta oleh bidang perawatan dengan pemenuhannya oleh sub bagian personalia dalam proses rekrutmen dan seleksi staf baru keperawatan di RS Muhammadiyah Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitik non-eksperimental dengan pendekatan kualitatif fokus penelitian adalah pada tiga rekrutmen.<sup>12</sup>

Sedangkan skripsi penulis yang berjudul “*Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati*” di lihat dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ini terdapat perbedaan yang pertama, penelitian ini dilakukan di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas RSU. Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menggunakan metode tertutup dan metode terbuka yaitu tidak hanya diinformasikan secara internal melalui pegawai atau karyawan, namun lebih luas lagi melalui pegawai/karyawan, namun lebih luas lagi melalui media masa dan juga

---

<sup>11</sup>Ayu Riska Rahmiyanti, ” *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Perawat Non PNS di Bagian Sumber Daya Manusia RS. Kanker “Dharmis* “sekripsi Depok Universitas Indonesia, 2012, hlm. 11

<sup>12</sup> Yufie Afiati Hasyim, ” *Analisis fungsi rekrutmen pada manajemen sumber daya manusia bidang keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung*” perpustakaan Universitas Indonesia 1997, hlm. 12

melalui *sosial media* serta melalui *job fair* di Kabupaten Pati dan di luar Kabupaten Pati di samping itu juga bekerja sama dengan beberapa universitas. Semakin luas dan semakin banyak ragam media yang dipergunakan untuk sosialisasi dalam rangka rekrutmen, tentu sangat menguntungkan manajemen RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati untuk memperoleh pelamar yang *kualified*. Kedua pembahasan dari skripsi ini yaitu Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan.

## **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian menguraikan tentang jenis, dan pendekatan penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan jadwal pelaksanaan penelitian.

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Jusuf Soewadji penelitian kualitatif diartikan sebagai salah satu prosedur penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.<sup>13</sup> Sedangkan penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar dari pada angka-angka. Hasil penelitian tertulis berisi kutipan-kutipan dari data untuk mengilustrasikan dan menyediakan bukti presentasi, transkrip wawancara, catatan lapangan, dokumen-dokumen, memo foto dan dokumen resmi lainnya.

---

<sup>13</sup> Soewadji Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h.51

## 2. Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian yang bersifat *field research*, data penelitian berupa data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data ini diperoleh dari hasil wawancara (*interview*) atau kuesioner penelitian. Sedangkan data sekunder yaitu data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain, misalnya berupa dokumen laporan-laporan, buku-buku, jurnal penelitian, artikel dan majalah ilmiah yang masih berkaitan dengan materi penelitian.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian kualitatif, bisa digunakan dengan beberapa teknik, diantaranya :

### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) dapat dilakukan secara tatap muka (*face to face*) antara peneliti dan yang diteliti maupun dengan menggunakan media komunikasi. Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*). Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan manajer 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. Metode ini digunakan peneliti dalam mencari data secara langsung yang berkenaan dengan proses rekrutmen dan seleksi.

b. Dokumentasi (*Documentation*)

Dokumentasi adalah teknik atau metode pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen yang ada baik berupa catatan, transkrip, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, *website* dan lain-lain. Data yang penulis kumpulkan dengan teknik ini adalah dokumen-dokumen mengenai profil RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, iklan lowongan kerja, brosur dan lain-lain.

4. Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Semua data yang diperoleh baik secara wawancara, dokumentasi maupun hasil observasi 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**

Untuk memudahkan dan mengetahui dalam penelitian skripsi ini, maka peneliti menyusun sistematikanya sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan atau pelamar, yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir jika lamaran-lamaran atau aplikasi tersebut diterima oleh perusahaan. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan.

Adapun Prinsip-prinsip Rekrutmen adalah :

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu sesuai.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.

---

<sup>14</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.3

*e. Fleksibility*

f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Sumber-sumber Calon Kerja.

a. Merekrut dari dalam perusahaan.

b. Merekrut dari luar perusahaan.

c. Metode-metode rekrutmen lain.

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu. Proses seleksi adalah langkah-langkah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.

Tahapan seleksi

1. Seleksi Persyaratan Administratif.
2. Seleksi Pengetahuan Umum.
3. Seleksi Psikologi.
4. Seleksi Wawancara.

### BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian yaitu RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati serta gambaran tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

#### BAB IV ANALISIS

Bab ini berisi tentang analisis rekrutmen dan seleksi karyawan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

#### BAB V: PENUTUP

Bab terakhir, yakni bab berisi penutup, yang berisi kesimpulan sebagai hasil dari penelitian dan saran-saran serta penutup.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Rekrutmen**

##### **1. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen (*recruitment*) adalah proses pencarian calon karyawan atau pelamar, yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir jika lamaran-lamaran atau aplikasi tersebut diterima oleh perusahaan<sup>15</sup>. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pendapat lain dikemukakan oleh Bernadin dan Russel, rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan<sup>16</sup>.

Pengertian Rekrutmen adalah proses penarikan atau pencarian calon pelamar yang melamar di suatu perusahaan, dan proses penarikan tersebut dimulai ketika pencarian calon pelamar dan berakhir ketika lamaran tersebut sudah diberikan kepada perusahaan.

##### **2. Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah

---

<sup>15</sup> Abu Fahmi, at.al, *HRD Syariah: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014, h. 158

<sup>16</sup> Ambar T. Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 134.

merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Untuk itu sejumlah informasi penting, persyaratan perlu ketahui dan dipenuhi oleh calon karyawan.

Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi menulis bahwa rekrutmen karyawan bukanlah hal yang sepele. Rasulullah saw sangat memperhatikan kompetensi dan integritas (kejujuran) seorang calon pegawai/karyawan. Rasul Muhammad saw pernah menolak usulan (permintaan) sahabat dekat beliau, yaitu ketika Abu Dzar mengajukan diri untuk diangkat sebagai amil, padahal Abu Dzar sangat jujur<sup>17</sup>; sebagaimana dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Muslim: 3404

عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمِلُنِي قَالَ فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Atinya: Dari Abu Dzar dia berkata, saya berkata, "Wahai Rasulullah, tidakkah anda menjadikanku sebagai pegawai (pejabat)?" Abu Dzar berkata, "Kemudian beliau menepuk bahu dengan tangan beliau seraya bersabda: "Wahai Abu Dzar, kamu ini lemah (untuk memegang jabatan) padahal jabatan merupakan amanah. Pada hari kiamat ia adalah kehinaan dan penyesalan, kecuali bagi siapa yang mengambilnya dengan haq dan melaksanakan tugas dengan benar". (HR. Muslim).

Terkait dengan kejujuran dan kompetensi (profesionalitas) calon karyawan, Allah SWT juga telah berfirman, antara lain dalam QS Al-Qashash ayat 26 :

---

<sup>17</sup> Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2014, h. 275-276.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيكِ اسْتَجْرَهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Selain ayat tersebut di atas, Allah SWT juga telah berfirman dalam

QS. Yusuf (12) : 54:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُونِي بِهِ اسْتَخْلَصَهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا

مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾

Artinya : Dan raja berkata: “ Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku”. Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata “Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kami”.

Ayat di atas menggambarkan penguasa Mesir ketika memilih dan mengangkat Nabi Yusuf as. sebagai Kepala Badan Logistik negeri itu untuk menegaskan pentingnya kedua sifat “kuat lagi terpercaya” disandang oleh siapa pun yang diberi tugas.

Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang (profesional). Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya, kepercayaan dimaksud adalah integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, harus dengan rela mengembalikannya.

Hadits dan ayat-ayat Al-Qur'an di atas menunjukkan pentingnya persyaratan kompetensi dan integritas (kejujuran, dapat dipercaya) calon pegawai/karyawan yang nantinya harus diinformasikan dalam proses rekrutmen sehingga dipahami dipenuhi oleh calon karyawan.

### 3. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan dan akhirnya mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.<sup>18</sup> Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.<sup>19</sup>

Tujuan rekrutmen menurut SP. Siagin diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standard kualifikasi organisasi.<sup>20</sup>

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mencari calon pelamar atau calon karyawan yang sebanyak-

---

<sup>18</sup> Veithza Rivai Zainal dan Salim basmalah, dkk, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014, h. 152.

<sup>19</sup> Veithza Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 150.

<sup>20</sup> Ambar T. Sulistiyani Rosidah, *Manajemen ....*h. 135

banyaknya dan benar-benar berkualitas untuk dijadikan sebagai karyawan di suatu perusahaan.

#### 4. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Adapun prinsip-prinsip rekrutmen adalah :

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
  - 1) Analisis Pekerjaan,
  - 2) Deskripsi Pekerjaan, dan
  - 3) Spesifikasi Pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan :
  - 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan
  - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. *Fleksibility*
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.<sup>21</sup>

#### 5. Metode Rekrutmen

Secara umum, metode rekrutmen meliputi metode terbuka dan metode tertutup.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Veithza Rivai, *Manajemen...*h.150

<sup>22</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2002, h. 109

a. Metode Terbuka

Organisasi mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, pengumuman lisan, atau media lain sehingga memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk mengajukan lamaran secara formal. Dengan cara ini akan mendapatkan beberapa keuntungan yaitu memberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawai yang memenuhi syarat untuk menjadi calon. Tapi kelemahannya mungkin memakan waktu yang lebih lama.

b. Metode tertutup

Pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal. Kelemahan dari sistem ini yaitu munculnya aspek-aspek nepotisme, kelebihanannya yaitu lebih cepat.

## 6. Sumber-sumber Calon Kerja

Secara umum, sumber-sumber calon kerja meliputi merekrut dari dalam perusahaan, merekrut dari luar perusahaan dan metode-metode rekrutmen lain<sup>23</sup>

a. Merekrut Dari Dalam Perusahaan

Banyak perusahaan menerangkan kebijakan untuk merekrut atau mempromosikan tenaga kerja yang berasal dari dalam organisasi sendiri (*promotion-from-within*), kecuali dalam keadaan-keadaan yang luar biasa sekali.

---

<sup>23</sup> Moh. Agus Tulus dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1993, h. 63

Kebijakan ini membawa tiga keuntungan utama, yaitu :

- 1) Tidak terlalu mahal dibanding dengan merekrut dari luar organisasi.
- 2) Suatu kebijakan promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para anggota organisasi.
- 3) Orang-orang yang direkrut dari dalam nyata-nyata sudah terbiasa dengan suasana organisasi sendiri sehingga dapat berkarya lebih efektif.

Kelemahan utama dari kebijakan ini adalah :

- 1) Terjadi pembatasan terhadap bakat-bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi.
- 2) Mengurangi peluang masuknya pemikiran-pemikiran baru dalam organisasi.
- 3) Dapat meningkatkan perasaan puas diri karena para karyawan beranggapan bahwa peluang promosi telah terjamin oleh senioritas mereka.

b. Merekrut Dari Luar Perusahaan.

Bagi kebanyakan perusahaan besar, akademi-akademi dan perguruan-perguruan tinggi merupakan sumber utama bakat-bakat baru di bidang manajerial dan keahlian. Kelemahan dari perekrutan melalui kampus adalah biayanya cenderung tinggi.

c. Metode-metode Rekrutmen Lain

1) Melalui iklan surat kabar

Cara ini adalah yang paling umum akan tetapi biayanya dapat tinggi sekali. Oleh karena itu, dicari cara-cara perekrutan yang lain.

2) Publikasi intern perusahaan

Pengiklanan intern perusahaan merupakan sumber yang baik untuk memperoleh pelamar-pelamar. Hal ini juga bermanfaat dalam mencegah kesalahpahaman yang mungkin timbul dari pihak karyawan mengenai rencana-rencana ketenagakerjaan perusahaan. Para karyawan yang ada sekarang akan merasa diperlakukan secara adil dalam memperoleh kesempatan.

3) Teman dan anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri.

Pengiklanan intern dapat membantu dalam usaha ini. Beberapa perusahaan bahkan memberikan sebagai imbalan kepada mereka yang berhasil mengintroduksi orang yang ternyata tepat untuk diterima sebagai karyawan baru. Apabila perusahaan membina hubungan yang baik dengan masyarakat lingkungannya, para calon pelamar mungkin mendengar tersedianya lowongan kerja melalui dari mulut ke mulut (*word of mouth*). Mungkin pada kesempatan-kesempatan minum di warung dan sebagainya. Dengan alasan ini pula, perusahaan harus menjaga agar wawancara-wawancara dengan para pelamar, baik yang akhirnya

diterima maupun ditolak, akan memperoleh kesan yang positif mengenai perusahaan. Mereka itu selanjutnya akan meneruskannya kepada setiap orang yang dijumpainya.

4) Sumber-sumber masa lalu

Untuk ini setiap lamaran yang tidak terpilih pada waktu yang lewat ditelaah kembali. Dapat juga mempertimbangkan kemungkinan menerima kembali karyawan-karyawan yang sudah berhenti.

5) Agen-agen tenaga kerja

Agen-agen tenaga kerja (*employment agencies*) banyak terdapat di mana-mana dan memberikan jasa pelayanan yang cukup baik.

6) Kunjungan-kunjungan kampanye

Tim-tim khusus dikirim ke sekolah-sekolah setempat untuk mengutarakan peluang pekerjaan yang tersedia bagi orang-orang muda. Mungkin juga bermanfaat untuk mengunjungi daerah-daerah lain untuk memperoleh calon-calon yang khusus diperlukan oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar biasanya memprogramkan kunjungan setiap tahun ke perguruan tinggi atau akademi-akademi untuk menarik perhatian calon-calon lulusan.

Beberapa pihak berpendapat bahwa menarik karyawan yang bekerja pada perusahaan lain merupakan perbuatan tidak etis.

Tetapi di dalam praktek hal tersebut semakin meningkat. Cara yang biasa dilakukan adalah dengan menawarkan kondisi kerja dan tingkat gaji yang lebih menarik.

7) Cara perekrutan yang tidak konvensional

Apabila perusahaan menginginkan orang-orang yang khusus dapatlah dipertimbangkan untuk menghubungi kelompok tersebut, misalnya melalui siaran radio lokal, bioskop-bioskop setempat, stiker pada bus-bus umum, atau lembar-lembar cetak di kompleks pemukiman baru.

## 7. Alasan Mengadakannya Rekrutmen

Ada beberapa alasan yang mendorong suatu organisasi melakukan rekrutmen pegawai :

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pegawai yang pindah ke organisasi lainnya
- e. Adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif
- f. Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- g. Adanya pegawai yang meninggal dunia<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Ambar T. Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 140

## 8. Iklan Rekrutmen

Iklan yang efektif bisa membantu menarik kandidat yang tepat dalam melamar posisi yang di tawarkan. Iklan bisa internal maupun eksternal. Sebelum mencari ke luar dari organisasi, akan lebih ekonomis dan meningkatkan moril dengan mengetahui apakah ada seseorang yang sudah menjadi karyawan perusahaan yang bisa melakukan pekerjaan tersebut. Memasang iklan yang didesain untuk menarik pelamar sebanyak mungkin, dan menggunakan metode seleksi untuk mengidentifikasi kandidat terbaik.

Langkah-langkah penting dalam iklan rekrutmen adalah :

- a. Tentukan batas waktu/ tingkat urgensi proses rekrutmen dan tentukan anggaran yang tersedia untuk iklan.
- b. Pertimbangkan berbagai sumber rekrutmen eksternal/internal dengan seksama. Eksternal meliputi agen-agen tenaga kerja, badan-badan profesional, menarik dari perusahaan lain, iklan surat kabar/ radio/ televisi, bursa kerja, lembaga-lembaga pendidikan, dan kontak pribadi. Internal meliputi papan pengumuman, terbitan berkala, majalah perusahaan, dan amplop gaji karyawan.
- c. Iklan tersebut harus meliputi nama pekerjaan, garis besar pekerjaan, deskripsi umum tentang kandidat ideal, gaji (dengan jumlah yang sudah pasti atau bisa dinegosiasikan), *grade* (apabila iklan tersebut internal), kondisi kerja, kepada siapa pelamar harus melapor, dan bagaimana merespon iklan tersebut.

- d. Faktor-faktor yang meningkatkan pekerjaan, seperti : prestasi perusahaan, pekerjaan tersebut menarik, menawarkan kenaikan pangkat, kebijakan pendidikan dan pelatihan perusahaan, tunjangan dan berbagai fasilitas lainnya, liburan, fasilitas olahraga dan sosial, serta kesempatan melakukan perjalanan.
- e. Pastikan salinan iklan tersebut legal (menghindari diskriminasi seksual dan diskriminasi dalam bentuk lainnya.)<sup>25</sup>

## **B. Seleksi**

### **1. Pengertian Seleksi**

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan.<sup>26</sup> Seleksi adalah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan di perusahaan.

---

<sup>25</sup> Conor Hannaway dan Gabriel Hunt, *The Management Quick Reference Book*, penerjemah Yoseph Bambang Margono, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2007, h. 128

<sup>26</sup> Veithza Rivai, *Manajemen...*h. 159

## 2. Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Dalam mengarah pada tujuan seleksi yang demikian itu setiap organisasi yang bersangkutan senantiasa akan berusaha dengan biaya yang serendah mungkin dengan menggunakan cara seleksi yang paling efisien tetapi efektif. Hal ini dimungkinkan dicapai apabila :

- a. Diadakan percobaan-percobaan guna mencapai dan memperoleh cara yang terbaik.
- b. Menggunakan cara terbaik yang telah diperoleh tersebut dengan tepat dan bijaksana, atau dapat juga menggunakan cara seleksi terbaik yang umum dipergunakan oleh Badan-badan Usaha lain.<sup>27</sup>

## 3. Proses Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolaknya sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda di antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.<sup>28</sup> Jadi, proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Dalam banyak departemen personalia, penarikan dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function*.

---

<sup>27</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000, h. 45

<sup>28</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Insani*, h. 175

Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisa jabatan, perencanaan sumberdaya manusia, dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia, dan bahkan sukses organisasi.<sup>29</sup>

#### **4. Tingkatan Seleksi**

Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan penempatan yang tepat perlu dilakukan seleksi secara bertingkat. Tingkat-tingkat seleksi yang dilakukan tidak selalu sama tergantung pada kebutuhan dan pengalaman perusahaan. Semakin mendalam seleksi yang dilaksanakan maka karyawan yang diterima semakin baik. Tingkatan seleksi ada 3, yakni sebagai berikut:

- a. Seleksi tingkat pertama adalah seleksi yang dilakukan untuk menyeleksi calon tenaga kerja baru dari beberapa para pelamar dengan prosedur seleksi yang telah ditetapkan.
- b. Seleksi tingkat kedua adalah seleksi yang dilakukan pada tenaga kerja dalam masa percobaan, dengan cara mengganti sikap dan mental perilaku, dan kemampuan nyata calon tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Lamanya masa percobaan maksimal satu tahun dengan memberikan gaji 80 %.

---

<sup>29</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001, h. 85

- c. Seleksi tingkat ketiga adalah seleksi yang dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Setelah lulus pendidikan diangkat untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan jenjang karier atau dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.<sup>30</sup>

## 5. Syarat-Syarat Seleksi dan Penempatan

Ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka pengadaan seleksi dan penempatan pegawai. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.<sup>31</sup>

## 6. Cara Mengadakan Seleksi

Ada beberapa metode atau cara seleksi yang umumnya dipergunakan dalam mengadakan pemilihan tersebut. Menurut Drs. Manullang, yang memang sesuai dengan kenyataan yang berlaku saat ini, bahwa ada 2 metode atau golongan cara seleksi yakni :

---

<sup>30</sup> I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 73

<sup>31</sup> Ambar T. Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 152

a. Cara seleksi berdasar ilmu pengetahuan atau cara ilmiah.

Cara seleksi berdasarkan ilmu pengetahuan atau cara ilmiah adalah cara seleksi yang mendasarkan pada data yang diperoleh dari job specification. Sehingga dengan demikian persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam job specification harus dapat dipenuhi oleh calon karyawan, agar benar-benar sesuai dengan keinginan organisasi.

Di samping itu data yang bersifat non ilmiah berikut ini juga masih dipertimbangkan dalam proses seleksi ilmiah :

- 1) Surat lamaran (bermaterai/tidak )
- 2) Ijazah sekolah dan daftar nilai.
- 3) Surat keterangan pekerjaan atau pengalaman.
- 4) Wawancara langsung,
- 5) Referensi / rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.

Hanya perlu diperhatikan bahwa kelima sumber data tersebut di atas masih terdapat banyak kelemahannya, yakni tercapainya obyektivitas yang prima dari padanya belum tentu dapat diandalkan. Cara seleksi berdasar ilmu pengetahuan ini pada umumnya sudah diberikan di negara-negara maju seperti dataran Eropa ataupun Amerika Serikat dan sebagainya.

b. Cara seleksi tidak berdasarkan ilmu pengetahuan atau cara Non ilmiah.

Cara seleksi yang kedua ini, pada umumnya banyak digunakan di negara-negara berkembang, seperti di negara kita sendiri. Bahan pertimbangannya cara seleksi non ilmiah ini pada umumnya adalah data-data sebagaimana tersebut di atas, mulai dari surat lamaran sampai dengan referensi/rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya. Cara non ilmiah ini di samping didasarkan pada 5 data tadi, sering ditambah dengan faktor-faktor lain seperti :

- 1) Bentuk tulisan dalam lamaran.
- 2) Cara berbicara dalam wawancara.
- 3) Tampang penampilannya dan sebagainya.

Cara non ilmiah ini sering pula disebut “observational method” yang sebenarnya agak sulit dipertanggung jawabkan. Sebab mereka yang tulisannya jelek, tampang kurang baik, dan tidak fasih berbicara, belum tentu tidak cocok memegang jabatan tertentu. Hal itu tergantung pada jabatan apa yang akan dipangku, sebab jabatan yang tidak memerlukan tampang yang baik tentunya tidak perlu menekankan “tampang” seorang pelamar dan sebagainya.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen...* h. 55

## 7. Tahapan seleksi

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono tahapan seleksi meliputi :

### a. Seleksi Persyaratan Administratif

Tahap pertama yang harus ditempuh bagian seleksi adalah mengadakan pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi para pelamar untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan perusahaan, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika dipandang perlu. Kekuranglengkapan persyaratan administratif perlu dipertimbangkan dan bila perlu dikembalikan kepada yang bersangkutan agar dilengkapi, selanjutnya dimasukkan ke bagian seleksi pada batas waktu yang telah ditentukan.

Formulir tersebut biasanya memuat keterangan dan data pribadi mengenai hal-hal sebagai berikut :

- 1) Mengenai pribadi, misalnya nama lengkap dan tempat tinggal.
- 2) Keterangan perorangan yaitu umur, status perkawinan, tanggungan, jumlah saudara, tempat, dan alamat orang tua.
- 3) Keterangan fisik yaitu tinggi badan, berat badan, kesehatan, dan ciri khusus lainnya.
- 4) Pendidikan: Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma, Sarjana, Pascasarjana, dan sebagainya.

5) Keterangan lain : hobi, presentasi lain, dan sebagainya.

Persyaratan sebagai lampiran biasanya bergantung pada permintaan perusahaan bersangkutan yang harus dipenuhi para pelamar. Biasanya syarat yang harus dipenuhi para pelamar yang merupakan lampiran surat lamaran, antara lain:

- 1) Fotokopi ijazah serta sertifikat pelatihan/kursus yang telah dimiliki.
- 2) Daftar riwayat hidup.
- 3) Surat keterangan sehat dari dokter.
- 4) Kartu tanda bukti mencatatkan diri dari Departemen / Dinas Tenaga Kerja setempat.
- 5) Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian.
- 6) Pas Foto sesuai dengan permintaan.
- 7) Fotokopi kartu tanda penduduk.
- 8) Surat keterangan pengalaman kerja.

Persyaratan administratif yang menyangkut finansial, jumlahnya bergantung pada ketentuan perusahaan. Namun, sebaiknya hal ini tidak dilakukan perusahaan dengan pertimbangan dan kebijakan mengingat kondisi para pencari kerja. Biaya seleksi yang sewajarnya apabila menjadi tanggung jawab penuh perusahaan yang menyelenggarakan seleksi tenaga kerja.

b. Seleksi Pengetahuan Umum

Seleksi pengetahuan umum biasanya dilakukan secara tertulis mengingat yang diberikan cukup banyak dan memerlukan pemikiran yang tak sembarang. Pengetahuan umum meliputi:

- 1) Pengetahuan umum yang berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan, menurut pandangan praktis maupun teoretis.
- 2) Pengetahuan umum yang berhubungan dengan sistem ketatanegaraan Indonesia termasuk kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai perusahaan yang relevan dengan usahanya.

c. Seleksi Psikologi

Seleksi ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri serta kesanggupan calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam memangku pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Secara garis besarnya, seleksi psikologi dapat digolongkan menjadi 5 (lima) macam, yaitu tes hasil kerja, tes bakat, tes kecerdasan, tes minat, dan tes kepribadian.

1) Tes Hasil Kerja (*Achievement Test*)

Tes ini dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja para pelamar. Tes demikian menunjukkan apa yang dapat dikerjakan sekarang. Tujuan tes ini adalah untuk mengetahui tingkat kemampuan bekerja yang dimiliki para pelamar, serta prediksi terhadap kecakapan mengerjakan suatu jenis pekerjaan setelah diberikan induksi, orientasi, pendidikan, dan pelatihan.

2) Tes Bakat / Pembawaan (*Aptitude Test*)

Tes bakat / pembawaan adalah tes untuk mengukur bakat atau kemampuan, yang mungkin telah dikembangkan atau masih terpendam, dan tidak digunakan. Tujuan penyelenggaraan tes ini adalah untuk memprediksi kecakapan belajar para pelamar di kemudian hari, bukan kecakapannya untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang sekarang.

3) Tes Kecerdasan (*Intelligence Test*)

Kualitas kecerdasan seseorang sering dinyatakan dengan *intelligence quotient* (IQ). Tes kecerdasan adalah tes yang digunakan baik dalam seleksi maupun untuk peningkatan (*upgrading*). Pengukuran kecerdasan sering dilakukan pertamanya dalam program pengujian, karena pengukuran ini memberikan suatu bentuk pengukuran yang pokok atau yang utama. Tes kecerdasan adalah tes untuk mengukur kemampuan berfikir.

4) Tes Minat (*Interest Test*)

Tes minat adalah tes untuk mengetahui luasnya minat para pelamar. Tes minat merupakan segala jenis tes psikologi yang bermaksud untuk menentukan aktivitas mana yang paling menarik perhatian seorang calon tenaga kerja.

#### 5) Tes Kepribadian (*Personality Test*)

Kepribadian menunjukkan individu secara keseluruhan. Cara berfikir, merasakan, bertindak, cara bergaul, dengan orang lain, cara penyesuaian diri dengan lingkungannya. Semuanya merupakan sifat penting yang membedakan masing-masing individu dengan orang lain. Tes kepribadian ini adalah suatu tes untuk mengukur atau menilai sifat kepribadian yang dimiliki para pelamar.<sup>33</sup>

#### d. Seleksi Wawancara

##### 1) Pengertian wawancara

Wawancara adalah suatu pertemuan antara individu yang berhadap-hadapan satu dengan lainnya. Wawancara mempunyai tujuan yang khusus. Berdasarkan pengertian diatas maka suatu wawancara baru terjadi apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.

- a) Mengharuskan adanya pertemuan pribadi (harus bisa saling melihat, saling mendengar suara masing-masing, saling memahami bahasa yang dipergunakan)
- b) Mengandung suatu sifat formal (pertemuan tersebut diadakan dengan suatu tujuan tertentu)

Meskipun teknik wawancara sebagai cara tes yang paling banyak dipakai sebagai alat seleksi, tetapi justru yang paling

---

<sup>33</sup> Ekawarna, *Manajemen Badan Usaha Dan Koperasi*, Jakarta: Gaung Persada (GP) Press, 2010, h. 162

banyak mendapat kritik karena sangat rendah reliabilitas dan validitas. Hal ini disebabkan oleh berbagai bias yang terjadi selama proses wawancara, baik dari sikap pewawancara, jenis-jenis pertanyaan yang menyulitkan, maupun karena kondisi para pelamar yang berbeda-beda. Untuk mengatasi ketidakpastian ini maka digunakanlah perbaikan wawancara dalam bentuk wawancara yang terstruktur yang disebarkan secara langsung pada analisis pekerjaan.

Dalam melakukan wawancara perlu memahami sifat-sifat manusia karena dengan mengetahui sifat calon yang akan diterima sebagai karyawan kita dimudahkan untuk mengetahui orang tersebut cocok untuk ditempatkan pada posisi yang kita butuhkan atau tidak, di samping itu pertimbangan-pertimbangan yang kita peroleh dari tes-tes lain yang kita laksanakan.

## 2) Persiapan wawancara

Bentuk atau jenis wawancara apa pun yang akan digunakan, harus melakukan persiapan terlebih dahulu, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah

- a) Tergantung dari tujuan wawancara yang diadakan, setiap pewawancara pertama-pertama harus mempersiapkan dirinya sendiri terlebih dahulu untuk dapat memenuhi kriteria sebagai pewawancara yang baik.

Salah satu contoh dari prinsip wawancara yang dijadikan pegangan adalah :

- 1) Pewawancara harus bisa mendengarkan apa yang diutarakan oleh yang diwawancarai dengan penuh perhatian dan kesabaran, tapi dengan sikap yang kritis dan analitis.
- 2) Pewawancara tidak boleh mengarahkan atau memengaruhi jawaban yang diwawancarai.
- 3) Pewawancara tidak boleh berdebat dengan yang diwawancarai.
- 4) Pewawancara hanya boleh berbicara atau mengajukan pertanyaan dalam rangka :
  - a) Membantu *interview* berbicara
  - b) Membantu menghilangkan rasa takut, ragu, curiga dari *interview*.
  - c) Memuji *interview* akan kemampuannya mengekspresikan pikiran dan perasaannya secara tepat.
  - d) Mengarahkan pembicaraan pada hal-hal yang belum terjawab.
  - e) Mendiskusikan kesimpulan wawancara kalau memang diperlukan.

- b) Apabila wawancara dilakukan dalam rangka seleksi, maka pengenalan terhadap organisasi perusahaan secara umum dan spesialisasi jabatan, harus sudah dilakukan dalam rangka persiapan ini. Di samping itu pengenalan terhadap calon karyawan juga dilakukan melalui pemeriksaan formulir lamaran.
  - c) Apabila langkah di atas telah dilaksanakan, maka pewawancara mulai menentukan secara rinci tujuan yang ingin dicapai.
  - d) Menentukan waktu pelaksanaan wawancara. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Waktu pelaksanaan wawancara bisa bervariasi. Misalnya untuk wawancara seleksi yang memakan waktu 30 menit.
  - e) Menetapkan tempat pelaksanaan wawancara. Wawancara dapat dilaksanakan secara efektif apabila yang digunakan ruangan yang nyaman.
- 3) Pelaksanaan Wawancara

Ada tiga hal yang perlu diperhatikan di dalam rangka pelaksanaan wawancara yaitu :

- a) Jenis pertanyaan yang diajukan

Jenis pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, pola pertanyaan hendaknya sudah dipersiapkan.

b) Pendengar yang baik

Seorang interviewer hanya akan berhasil sebagai interviewer yang baik apabila ia juga seorang pendengar yang baik.

c) Gerak-gerik

Gerak-gerik sama pentingnya seperti aspek verbal dalam komunikasi, maka aspek non verbal bisa memberi pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pelaksanaan wawancara.

d) Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur atau direktif bergantung pada seperangkat pertanyaan yang ditetapkan sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dikembangkan sebelum wawancara dimulai dan ditanyakan kepada setiap pelamar.

e) Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur memungkinkan bagian kepegawaian mengembangkan pertanyaan-pertanyaan ketika wawancara berlangsung, pewawancara masuk kedalam bidang-bidang topik ketika bidang-bidang itu muncul, berusaha meniru percakapan yang menyenangkan, sayangnya metode ini juga disebut wawancara non direktif.

f) Wawancara Campuran

Para pewawancara khususnya menggunakan campuran pertanyaan-pertanyaan terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan terstruktur memberikan dasar informasi yang memungkinkan perbandingan antara kandidat, pertanyaan-pertanyaan yang tidak terstruktur menjadikan wawancara lebih sebagai percakapan dan memungkinkan pendalaman terhadap perbedaan-perbedaan yang unik antara pelamar.

g) Wawancara Stres

Wawancara stres berusaha mempelajari bagaimana pelamar merespons tekanan-tekanan pekerjaan. Model ini awalnya dikembangkan selama perang dunia II untuk melihat bagaimana orang yang terpilih direkrut akan bereaksi berada dalam tekanan musuh, wawancara ini mempunyai implikasi yang berguna dalam pekerjaan sipil.

h) Wawancara Behavioral

Wawancara behavioral memfokuskan pada masalah atau situasi hipotesis yang meminta pelamar untuk memecahkannya. Sering kali ini berupa situasi-situasi hipotesis dan pelamar ditanya tentang apa yang harus dilakukan<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Insani*, h.177-184

### **BAB III**

## **PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN RSUD FASTABIQ SEHAT PKU MUHAMMADIYAH PATI**

### **A. Gambaran Umum RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati**

#### **1. Sejarah Singkat RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati**

Pimpinan Daerah Muhammadiyah Pati pada tahun 2011 mengadakan pengkajian akan kebutuhan pelayanan kesehatan di Kabupaten Pati. Pada hasil kajian tersebut telah ditemukan bahwa Kabupaten Pati masih membutuhkan layanan kesehatan sebanyak 450 bed atau setara 9 Rumah Sakit Tipe D. Selain itu, guna menopang pembangunan pelayanan kesehatan di daerah dan Pemerintah Daerah mendorong pihak swasta yang mau dan mampu dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan untuk ikut berpartisipasi. Jumlah penduduk terus bertambah sehingga pusat pelayanan kesehatan seperti rumah sakit juga perlu terus diupayakan berkembang.

Dengan melihat kebutuhan tersebut maka Pimpinan Daerah Muhammadiyah berinisiatif untuk ikut andil dalam memenuhi kebutuhan layanan kesehatan di Kabupaten Pati. Maka pada pertengahan tahun 2012 Pimpinan Daerah Muhammadiyah Pati yang telah mendapat persetujuan dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah, membeli sebidang tanah seluas 6000 m<sup>2</sup> di Jalan Pati Tayu km<sup>3</sup> Desa Tambaharjo Kecamatan Pati Kabupaten Pati.

Rumah Sakit ini bernama RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dan berkantor pusat di jalan raya Pati Tayu km 3 Tambaharjo Kecamatan Pati Kabupaten Pati. Pada hari Senin tanggal 21 Mei 2012 diadakan penandatanganan Akta Perjanjian Kerja Sama antara Pimpinan Daerah Muhammadiyah Pati dengan KJKS BMT Fastabiq Pati. Kemudian keluar Surat PP Muhammadiyah no 19/KET/1.0/A/2012 tanggal 21 Desember 2012, tentang pendirian dan pengelolaan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Setelah itu oleh Bupati Pati diterbitkan Surat nomor 445/029/2013 tanggal 17 Januari 2013 tentang ijin Pendirian RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

## **2. Visi, Misi, Motto dan Tujuan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati**

### **a. Visi**

Visi RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah terwujudnya Rumah Sakit Islam kebanggaan umat yang memiliki keunggulan kompetitif global.<sup>35</sup>

### **b. Misi**

Misi RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah:

- 1) Melakukan pengelolaan rumah sakit yang profesional berlandaskan nilai-nilai islami.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kepribadian dan profesionalisme sumber daya insani rumah sakit.

---

<sup>35</sup> Brosur RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

- 3) Berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pasien serta peduli pada kaum *duafa*.

c. Motto

Motto RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah Berlomba Menuju Keluarga Sehat Islami.

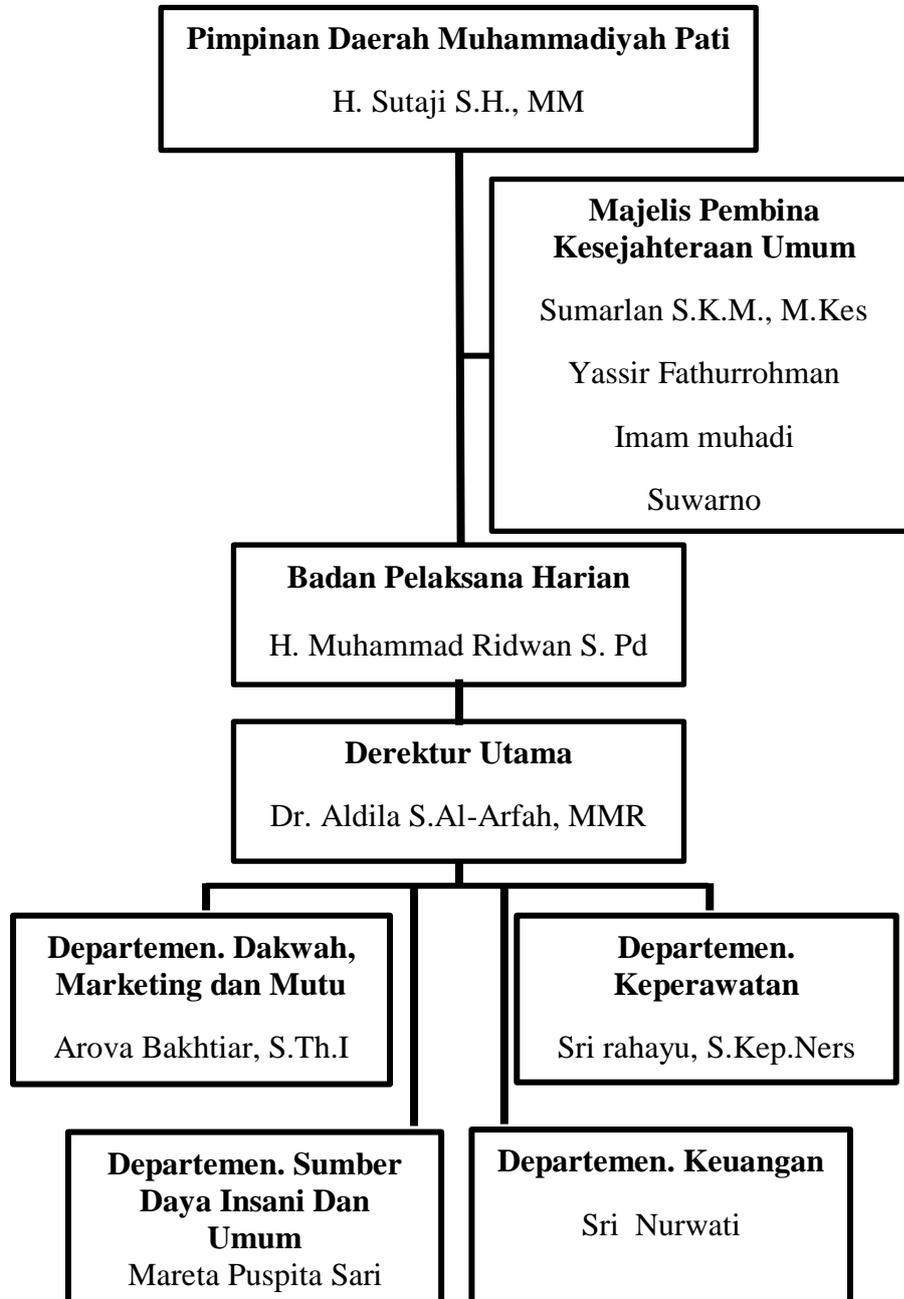
d. Tujuan

Tujuan didirikannya RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah :

- 1) Menjadikan rumah sakit berkarakter Islami yang memiliki manajemen sistemik dan profesional.
- 2) Mewujudkan pelayanan kesehatan yang prima melalui sumber daya manusia yang profesional dan berdakwah amar ma'ruf nahi munkar dalam rangka cita-cita dan tujuan persyarikatan.
- 3) Menjadikan mitra pengembangan ilmu dan wahana pendidikan tenaga kesehatan, penelitian serta pengabdian masyarakat dan rujukan Rumah Sakit lain.

### **3. Struktur Organisasi RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati**

Struktur organisasi RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI RSU FASTABIQ SEHAT****PKU MUHAMMADIYAH PATI**

#### 4. Komposisi dan Jumlah Karyawan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

Karyawan berdasarkan ketenagakerjaan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dapat dilihat pada table 2 di bawah ini :

Tabel : 2  
Jumlah Karyawan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati Berdasarkan Ketenagaan

<b>Ketenagaan</b>	<b>Jumlah</b>
Medis	23
Para Medis Perawat	47
Para Medis Penunjang	24
Non Medis / Umum	33
Total	127

Sumber : Ketenagaan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

#### 5. Fasilitas Pelayanan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

Fasilitas pelayanan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel: 3  
Fasilitas Pelayanan

No	Fasilitas Pelayanan
1	Instalasi Gawat Darurat ( IGD )
2	Poliklinik Spesialis : - Penyakit Dalam      - Kandungan      - Anak - Bedah Umum          - Saraf              - Klinik Gigi - Ortopedi              - Paru
3	Rawat Inap VIP & VVIP
	Rawat Inap Kelas 1
5	Rawat Inap Kelas 2
6	Rawat Inap Kelas 3
7	Intensive Care Unit (ICU)
8	Intensive Kebidanan (IKB) Perinatologi
9	CT Scan 16 Slices ( Toshiba Alexion 16 )
10	Instalasi Bedah Sentral
11	Rontgen 500Ma
12	USG 4 Dimensi Laboratorium Fisioterapi
13	Instalasi Farmasi
14	Husnul Khotimah
15	Ambulance Reaksi Cepat
16	Laboratorium

Sumber: Brosur RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

## 6. Dokter Spesialis RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati mempunyai Dokter Spesialis 13 (tiga belas) dan 9 (sembilan) orang dokter umum serta seorang dokter gigi.

Data dokter spesialis RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah

Pati dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel: 4  
Dokter Spesialis

No	Dokter Spesialis		
1	dr. Aprilia Ermayanti, Sp. A	8	dr. Sunaryo, Sp. S
2	dr. Dyah Ariyantini, Sp. OG	9	dr. Sutamti, Sp. PK
3	dr. Budi Hariyanto, Sp. B.	10	dr. Agung Sutrisno, Sp. An
4	dr. Candra, Sp. THT	11	dr. Marhendra K.D. Sp. P
5	dr. Faisal, Sp. An	12	dr. Budi Wahono, Sp. An
6	dr. Musdalifah, Sp. Rad	13	dr. Najumudin, SP. OT
7	dr. Sudjalmo, Sp. PD		

Sumber: Bagian Kepegawaian

Adapun mengenai data dokter umum sebagaimana pada table 5 di bawah ini :

Tabel : 5  
Dokter Umum

No	Dokter Umum		
1	dr. Imron Rosyadi	6	dr. Reni Mawasati Robie
2	dr. Ika Candra Purnama Sari	7	dr. Siswanto
3	dr. Debby Nurima Dhanesi	8	dr. Aringtyas Permatasari
4	dr. Ayu Yuanita W	9	dr. Mokhamad Wahyudin
5	dr. Aria Dewangga		

Sumber: Bagian Kepegawaian

Data tentang Dokter Gigi RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah

Pati dapat dilihat pada table 6 di bawah ini :

Tabel : 6  
Dokter Gigi

No	Dokter Gigi
1	drg. Zumrotus Solehah

Sumber: Bagian Kepegawaian

## 7. Jasa Layanan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

### a. Pelayanan Rawat Jalan

RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menyediakan 10 jenis pelayanan rawat jalan yang di buka untuk umum (pukul 07.30-19.00 WIB) pada hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Jenis pelayanan rawat jalan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel : 7  
Jenis Pelayanan Rawat Jalan

No	Jenis Pelayanan Rawat Jalan		
1	Klinik Spesialis Penyakit Dalam	6	Klinik Gigi
2	Klinik Spesialis Kandungan	7	Instalasi Bedah Sentral
3	Klinik Spesialis Anak	8	Laboratorium
4	Klinik Spesialis Bedah Umum	9	Instalasi Farmasi
5	Klinik Spesialis Syaraf	10	Rontgen

Sumber: Rekamedik RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

b. Pelayanan Rawat Inap

Pelayanan rawat inap di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ditujukan kepada pasien rujukan dari sub bagian rawat jalan. Jenis pelayanan rawat inap dapat dilihat pada table 8 di bawah ini.

Tabel: 8

Jenis Pelayanan Rawat Inap

NO	Nama Ruang	Jumlah Ruang
1	SUITEROOM	1
2	VIP / VVIP	13
3	KELAS 1	17
4	KELAS 2	11
5	KELAS 3	10

Sumber: Rekamedik RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa ruang *suiteroom* di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati berjumlah 1 ruang, ruang VIP/VVIP jumlahnya terdiri 13 ruang, ruang kelas 1 jumlahnya 17 ruang, satu ruang untuk kelas 1 terdiri 2 tempat tidur dan kelas 2 jumlahnya 11 ruang, satu ruang untuk kelas 2 terdiri dari 3 tempat tidur dan ruang kelas 3 jumlahnya 10 ruang, 1 ruang untuk kelas 3 terdiri dari 4 tempat tidur. Jadi jumlah keseluruhan 52 ruang yang ada di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

c. Instalasi Gawat Darurat ( IGD )

RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati memiliki Unit Gawat Darurat 24 jam. Dengan peralatan yang handal seperti *defibrillator*, monitor pasien dan ventilator (alat bantu nafas) dan untuk mendukung

layanan tersebut RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menyediakan Ambulance Reaksi Cepat (ARC) yang siap menjemput pasien saat dibutuhkan.

d. USG

Sub Bagian USG dengan fasilitas USG 4 dimensi yang memiliki Voluson P8 merupakan USG 4 dimensi dengan teknologi baru, dengan hasil lebih tajam sehingga mampu merekam gerak janin dengan sangat jelas untuk diabadikan ke dalam DVD. RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati memiliki 2 unit USG teknologi terkini, 1 unit di klinik kandungan dan 1 unit di Instalasi Radiologi.

e. Rontgen

Sub Bagian Rontgen dilengkapi Rontgen 500mA yang dapat menghasilkan gambar yang lebih jelas. Pelayanan yang dapat dilakukan antara lain berupa pemeriksaan: *Thorax, Kepala, Extremitas, Vertebrae, Oesophagus, Maag Duedonum, Follow Through, Intra Vena Pyelography (IVP), Appendikogram, Bipolar Uretrogram, Histero Salphingography (HSG) Fistelography.*

f. CT Scan

Sub Bagian CT Scan memiliki peralatan modern berupa CT Scan 16 Slices merek Thosiba tipe Alexim 16 yang mampu memberikan pelayanan dengan menghasilkan gambar yang lebih jelas dengan radiasi yang lebih rendah CT-Scan dapat mereduksi radiasi hingga 70 %. Pemeriksaan yang dapat dilakukan antara lain : CT-Scan Kepala, CT-Scan

*Thorax, CT-Scan Upper Abdomen, CT-Scan Lower abdomen/ whole abdomen, Trans Thoracic Biopsi (TTB), Vertebrae, Sinus paranasal, nasopharynx, larynx, thyroid, orbita CT- Scan sinus paranasal, larynx, thyroid dan orbita, CT- Scan Upper Abdomen, CT-Scan lower abdomen/ whole.*

g. Instalasi Bedah Sentral

Sub Bagian Instalasi Bedah Sentral memiliki 3 (tiga) kamar bedah. Dilengkapi dengan pintu otomatis, peralatan yang canggih dengan teknologi dan spesifikasi terkini seperti lampu operasi, mesin anestesi serta didukung dengan tingkat keamanan yang tinggi, dimana semua akses pintu masuk dari dunia luar menggunakan *password*. Pelayanan pada Sub Bagian Instalasi Bedah Sentral ini memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pasien.

h. Husnul Khotimah

Sub bagian Husnul Khotimah dalam rangka tugas dakwah dan ibadah, menyebarkan dan mengamalkan tuntunan Rasulullah saw dan membantu mengurangi beban masyarakat yang sebagian karena keterbatasan kemampuan, tempat dan sebagainya. Sub Bagian ini mendirikan pelayanan *rukhi* jenazah secara islami meliputi memandikan, mengkafani, menshalatkan dan menguburkan jenazah.

## **8. Tata Tertib Pengunjung dan Penunggu Pasien RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.**

### a. Tata tertib pengunjung

Tata tertib pengunjung RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah sebagai berikut :

- 1) Waktu kunjungan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati tidak di batasi yaitu 24 jam.
- 2) Jumlah pengunjung dibatasi untuk masuk ruang perawat. Tiap pasien hanya dapat menerima dua pengunjung pada waktu yang bersamaan dan bergantian.
- 3) Pengunjung dilarang membawa senjata tajam/senjata api/barang berharga/perlengkapan tidur, radio, alat masak kedalam lingkungan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- 4) Setiap pasien dan pengunjung dilarang merokok di dalam lingkungan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

### b. Tata tertib penunggu

Tata tertib penunggu RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi keluarga yang menunggu pasien dibatasi satu penunggu untuk satu pasien, kecuali pasien gawat (atas ijin perawat dan dokter jaga).
- 2) Untuk pasien wanita ditunggu wanita sedangkan pasien pria oleh pria.

- 3) Penunggu pasien tidak diijinkan menjemur pakaian di taman.
- 4) Keluarga pasien/penunggu tidak diijinkan memasak di dalam lingkungan Rumah Sakit.

## 9. Perkembangan Jumlah Pasien RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

Perkembangan jumlah pasien bulan Mei - November 2015 di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dapat di lihat pada tabel 9.

Tabel : 9

Jumlah Pasien pada Bulan Mei – November 2015

<b>Bulan</b>	<b>Rawat Jalan</b>	<b>Rawat Inap</b>
Mei	213	37
Juni	341	29
Juli	430	70
Agustus	513	114
September	701	163
Oktober	753	212
November	830	250
Total	3.781	875

Sumber: Bagian operasional RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati

Untuk bulan Mei 2015 jumlah pasien rawat inap di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, berjumlah 37 pasien dan rawat jalan 213 pasien, pada bulan Juni 2015 pasien rawat inap mengalami penurunan menjadi 29 pasien dan rawat jalan mengalami kenaikan 341 pasien. Pada bulan Juli 2015 pasien rawat inap mengalami kenaikan 70 pasien dan untuk rawat jalan mengalami kenaikan 430 pasien. Pada bulan Agustus 2015 pasien rawat inap mengalami kenaikan 114 dari bulan sebelumnya dan untuk pasien rawat jalan juga mengalami kenaikan 531 pasien. Pada bulan September 2015 pasien rawat inap mengalami kenaikan 163 pasien dan pasien rawat jalan mengalami

kenaikan 701 pasien. Pada bulan Oktober 2015 pasien rawat inap mengalami kenaikan 212 dan untuk pasien rawat jalan mengalami kenaikan sebesar 753 pasien dan pada bulan November 2015 jumlah pasien rawat inap mengalami kenaikan 830 pasien dan untuk pasien rawat jalan mengalami kenaikan 250. Jadi untuk jumlah pasien di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati pada bulan Mei 2015 sampai November 2015 semuanya untuk rawat inap berjumlah 875 pasien dan untuk rawat jalan berjumlah 3.781 pasien.

## **B. Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.**

### **1. Proses rekrutmen karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati**

Sebelum melakukan rekrutmen pegawai/karyawan, RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati terlebih dahulu melakukan analisis jabatan yang diawali dengan memperhatikan formulir yang berisi tentang kebutuhan karyawan dengan spesifikasi tertentu di masing-masing unit. Di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati terdapat 5 departemen masing-masing departemen itu memiliki unit keperawatan rawat inap, keperawatan rawat UGD masing-masing unit diharuskan mengisi formulir kebutuhan SDM dari situ RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati mengetahui berapa SDM yang dibutuhkan dengan cara memperhatikan analisis pekerjaan. Selanjutnya diadakan analisis beban kerja. Dari situlah RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati mengetahui kebutuhan

SDM tiap departemen atau unit, yaitu 56 pegawai/karyawan untuk mengisi 24 formasi.

Tentang kualifikasi, persyaratan dan hal teknis seperti gaji dan sebagainya pada masing-masing formasi, Ibu Mareta mengatakan bahwa RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati telah memiliki ketentuan standar yang selaras dengan *job description* (deskripsi pekerjaan).<sup>36</sup>

Dalam *job description* dimaksud selain berisi tugas dan tanggung jawab karyawan juga berisi tentang kualifikasi, uraian tugas, tanggung jawab, wewenang, evaluasi dan selanjutnya dicantumkan dalam surat kontrak atau perjanjian kerja.<sup>37</sup>

Rekrutmen yang dilakukan oleh RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati telah memperhatikan ramalan kebutuhan pegawai/karyawan untuk jangka waktu menengah dan jangka panjang. Sehingga kekosongan pada unit-unit kerja dapat dihindari.

Dalam merekrut calon pegawai/karyawan pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menggunakan metode terbuka dan metode tertutup. Metode terbuka yaitu RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dalam rangka rekrutmen, bekerja sama dengan media masa, salah satunya yaitu suara merdeka, *Job Fair* di Kabupaten Pati dan di luar Kabupaten Pati serta bekerja sama dengan beberapa universitas. Di samping itu, RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati juga memanfaatkan *social media* dalam rangka

---

<sup>36</sup> Hasil interview dengan ibu Mareta (Departemen SDI dan Umum RSUD Fastabiq sehat PKU Muhammadiyah Pati) tanggal 1 maret 2016

<sup>37</sup> *Ibid*

sosialisasi rekrutmen pegawai/karyawan. Sosialisasi melalui *social media* itu biayanya sangat murah yaitu sekitar Rp. 100.000 perminggu.<sup>38</sup>

Untuk rekrutmen dengan metode tertutup, pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menginformasikan kepada pegawai/ karyawan agar bisa membantu sosialisasi kepada kerabat dan/atau teman dari para pegawai/karyawan tersebut.

Dalam rekrutmen, pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menetapkan kualifikasi calon pegawai/karyawan, misalnya syarat pendidikan, pengalaman kerja dan sebagainya seperti di bawah ini :

a. Manajer

Minimal SI/S2 IPK untuk SI 3,0 dan S2 3,5 pengalaman kerja untuk SI 4 tahun dan S2 2 tahun, usia maksimal 35 tahun.

b. Asisten Manajer

Minimal SI, dengan IPK minimal 3,0 pengalaman kerja minimal 3 tahun, usia maksimal 33 tahun.

c. Supervisor

Minimal D3/SI, dengan IPK minimal 3,0 pengalaman kerja 1 tahun, usia maksimal 30 tahun.

d. Staf

Minimal D3/SI, dengan IPK minimal 3,0 pengalaman kerja 1 tahun dan usia maksimal 30 tahun.

---

<sup>38</sup> Hasil interview dengan ibu Mareta (Departemen SDI dan Umum RSUD Fastabiq sehat PKU Muhammadiyah Pati) tanggal 1 maret 2016

e. Pelaksana

Minimal SMA/D3 nilai rata-rata untuk SMA (7), D3 IPK 3,0 yang memiliki pengalaman kerja diutamakan; umur maksimal 27 tahun.

**2. Proses Seleksi Calon Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati**

Proses seleksi calon karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati meliputi seleksi administrasi, tes psikologi, tes wawancara dan seleksi medis (tes kesehatan).

a. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi merupakan seleksi permulaan sebelum tes/ seleksi bidang lainnya. Adapun secara administrasi persyaratan yang harus dilampirkan oleh para pelamar adalah sebagai berikut :

- 1) Fotokopi kartu tanda penduduk.
- 2) Fotokopi ijazah serta sertifikasi pelatihan / kursus yang telah dimiliki.
- 3) Daftar riwayat hidup.
- 4) Surat keterangan sehat dari dokter.
- 5) Kartu tanda bukti mencatatkan diri dari Departemen/Dinas Tenaga Kerja setempat.
- 6) Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian.
- 7) Pas foto sesuai dengan permintaan.
- 8) Surat keterangan pengalaman kerja.

Setelah surat lamaran kerja masuk, pihak panitia mulai menyeleksi kelengkapan berkas surat lamaran tersebut. Kemudian calon

pegawai/karyawan yang dinyatakan lolos dari seleksi administrasi akan dipanggil dan mengikuti tes/seleksi tahap berikutnya.

b. Tes Psikologi

Seleksi Psikologi yang diadakan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri serta kesanggupan oleh calon tenaga kerja memanggku pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Secara garis besar, seleksi psikologi dapat digolongkan menjadi 5 (lima) macam, yaitu tes hasil kerja, tes bakat, tes kecerdasan (IQ), tes minat, dan tes kepribadian serta tes kecerdasan Spiritual (SQ).

c. Seleksi wawancara

Dalam tes wawancara calon karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati melalui 5 tahap. Tahap pertama tentang HRD/SDM yaitu wawancara mengenai motivasi pelamar masuk ke RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Di samping itu juga uji berat badan dan tinggi badan .

Tahap kedua adalah tes wawancara oleh Kepala Ruang, misalnya calon perawat melakukan tes wawancara dengan manajer keperawatan. Materi wawancara tentang kemampuan teknis. Tahap selanjutnya adalah wawancara dengan direktur tentang komitmen kerja calon pegawai/karyawan.

Tahap keempat adalah wawancara dengan ketua yayasan mengenai komitmen Islamiah. Wawancara tahap terakhir adalah wawancara dengan

Pengurus Daerah Muhammadiyah Pati tentang komitmen organisasi. RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati tidak mengutamakan calon karyawan yang latar belakang ormas (organisasi kemasyarakatan) Muhammadiyah, namun pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati akan mempertimbangkannya.

d. Tes kesehatan

Setiap calon pegawai/karyawan tidak harus menjalani tes kesehatan. Calon pegawai/karyawan juga tidak menjalani tes narkoba. Calon pegawai/karyawan cukup melampirkan surat keterangan sehat dari rumah sakit atau Pukesmas.

Menurut Ibu Mareta, untuk mengisi jabatan yang kosong RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati hampir setiap minggu melakukan tes/ seleksi calon pegawai/ karyawan. Hal ini mengingat banyaknya masyarakat sekitar yang antusias mengajukan surat lamaran pekerjaan.

## **BAB IV**

### **ANALISIS TERHADAP PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN RSUD FASTABIQ SEHAT PKU MUHAMMADIYAH PATI**

#### **A. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.**

Rekrutmen pegawai/karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati didahului dengan serangkaian aktivitas seperti melakukan analisis jabatan. Dalam melakukan analisis jabatan, Departemen Sumber Daya Insani (SDI) dan Umum telah mengawali dengan memperhatikan formulir yang berisi tentang kebutuhan karyawan dengan spesifikasi tertentu di masing-masing unit. Hal ini mempermudah dalam melakukan ramalan kebutuhan pegawai/karyawan untuk jangka waktu menengah dan jangka panjang. Dan dengan berpijak pada *job description*, tentu dapat mempermudah Departemen SDI dalam menentukan kualifikasi dan persyaratan calon pegawai/karyawan yang dibutuhkan.

Dalam rekrutmen calon pegawai/ karyawan, RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menerapkan metode terbuka yaitu tidak hanya diinformasikan secara internal melalui pegawai/karyawan, namun lebih luas lagi melalui media masa dan juga melalui *social media* serta melalui *Job Fair* di Kabupaten Pati dan di luar Kabupaten Pati di samping itu juga bekerja sama dengan beberapa universitas. Semakin luas dan semakin banyak ragam media yang dipergunakan untuk sosialisasi dalam rangka rekrutmen, tentu sangat

menguntungkan manajemen RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati untuk memperoleh pelamar (calon pegawai/karyawan) yang *kualified*.

Oleh karena yang dibidik sebagai calon pegawai/karyawan adalah para “tenaga muda” yang berusia di bawah 40 tahun maka penggunaan *social media* dan media masa yang berupa harian Suara Merdeka, adalah sangat efektif dan efisien.

Dalam rekrutmen, pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menetapkan kualifikasi calon pegawai/karyawan cukup ketat, misalnya syarat untuk jabatan manajer: pendidikan SI (IPK 3,0), pengalaman kerja di bidangnya selama 4 tahun dan usia maksimal 35 tahun atau S2 (IPK 3,50), pengalaman kerja di bidangnya selama 2 tahun dan usia maksimal 35 tahun. Demikian juga untuk asisten manajer, supervisor, staf serta pelaksana yang persyaratannya telah ditetapkan sebagaimana tersebut dalam bab III merupakan *ikhtiar* pihak manajemen RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati untuk memperoleh calon pegawai/karyawan yang kompeten (profesional) dan memiliki integritas (jujur), sebagaimana pesan yang terkandung dalam QS al-Qashas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata : “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”

Upaya yang dilakukan oleh RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dalam rangka memperoleh calon pegawai / karyawan yang profesional dan

jujur itu juga sesuai dengan hadist Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dalam Shahih Muslim: 3404

عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمِلُنِي قَالَ فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَزِيٌّ وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Atinya: Dari Abu Dzar dia berkata, saya berkata, "Wahai Rasulullah, tidakkah anda menjadikanku sebagai pegawai (pejabat)?" Abu Dzar berkata, "Kemudian beliau menepuk bahu dengan tangan beliau seraya bersabda: "Wahai Abu Dzar, kamu ini lemah (untuk memegang jabatan) padahal jabatan merupakan amanah. Pada hari kiamat ia adalah kehinaan dan penyesalan, kecuali bagi siapa yang mengambilnya dengan haq dan melaksanakan tugas dengan benar". (HR. Muslim).

Apabila RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati memperoleh pelamar (calon pegawai/karyawan) yang kompeten (profesional) dan memiliki integritas (jujur) tentu diharapkan nantinya setelah diseleksi dan menjadi pegawai/karyawan, mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Banyaknya Rumah Sakit dan Balai Pengobatan di wilayah Kabupaten Pati menuntut kesiapan SDI yang *kualified* sehingga Rumah Sakit ini memiliki keunggulan bersaing.

## **B. Analisis Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai/Karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.**

Proses pelaksanaan seleksi calon pegawai/karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati diawali seleksi administrasi, tes psikologi, tes wawancara sampai pada seleksi medis (tes kesehatan). Seleksi administrasi diperlukan untuk menguji akurasi data identitas diri pelamar, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Apabila calon pegawai/karyawan tidak

memenuhi syarat administrasi, maka dinyatakan diskualifikasi sehingga tidak lagi perlu mengikuti seleksi tahap berikutnya.

Setelah dinyatakan lolos (memenuhi syarat) administrasi calon karyawan harus menjalani tes tertulis untuk mengukur kemampuan pengetahuan umum yang merupakan modal dasar dalam menjalankan pekerjaannya nanti. Indeks Prestasi Akademik tidak selalu mencerminkan kemampuan pengetahuan dasar dalam bekerja. Oleh karena itu tes tertulis ini sangat penting untuk dilakukan.

Tahap selanjutnya adalah seleksi psikologi dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri secara lebih detail serta untuk memahami bakat dan minat calon pegawai/karyawan. Bahkan tes psikologi dapat digunakan untuk mengetahui tingkat Kecerdasan Intelejensi (IQ), Kecerdasan Emosi (EQ) dan bahkan Kecerdasan Spiritual (SQ). Melalui tes psikologi ini diharapkan bisa membantu memperoleh calon pegawai/karyawan yang profesional (الْقَوِيُّ) dan memiliki integritas (الْأَمِين).

Setelah tes psikologi calon pegawai/karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menjalani seleksi wawancara sampai 5 (lima) tahap. Tahap pertama wawancara tentang HRD/SDM yaitu wawancara mengenai motivasi pelamar masuk ke RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Wawancara tahap kedua adalah wawancara dengan Kepala Ruang tentang kemampuan teknis calon pegawai/karyawan. Tahap selanjutnya adalah wawancara dengan Direktur RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati yaitu tentang komitmen kerja calon pegawai/karyawan tersebut. Tahap

keempat adalah wawancara dengan Ketua Yayasan mengenai komitmen Islamiah. Para calon pegawai/karyawan diuji tentang pengetahuan keagamaan, baca-tulis al-Qur'an dan juga praktik ibadah. Wawancara tahap terakhir adalah wawancara dengan Pengurus Daerah Muhammadiyah Pati tentang komitmen organisasi.

Sebagai upaya memperoleh calon pegawai/karyawan yang profesional (القوي) dan memiliki integritas (الأيمن) telah disaring secara serius melalui 5 (lima) tahap wawancara, tak terkecuali komitmen organisasi (kemuhammadiyah). Tentang komitmen kemuhammadiyah sangat mungkin berdampak terhadap obyektivitas pelamar yang bukan dari ormas Muhammadiyah, meskipun calon karyawan tersebut memiliki nilai yang lebih tinggi dari pelamar lain yang merupakan anggota ormas Muhammadiyah.

Tahap akhir dalam rangkaian seleksi calon pegawai/karyawan adalah tes kesehatan. Semua calon pegawai/karyawan harus melakukan timbang badan dan ukur tinggi badan. Namun demikian tidak dilakukan *general check up*, calon pegawai/ karyawan cukup melampirkan surat keterangan sehat dari rumah sakit atau Puskesmas. Di samping itu juga tidak dilakukan tes narkoba.

Oleh karena mereka adalah orang-orang yang akan menangani pasien, maka selayaknya mereka menjalani *general check up* dari rumah sakit dan juga tes narkoba. Para medis dan pihak-pihak lain yang bekerja di rumah sakit semuanya harus sehat dan juga bebas narkoba. Tentu semua pasien yang berobat ke rumah sakit seratus persen (100%) ingin sembuh dan sama sekali tidak menginginkan tertular penyakit lain yang kemungkinan akibat

bersentuhan dengan pegawai/karyawan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

Pelaksanaan pengisian jabatan yang kosong di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati yang dilakukan hampir setiap minggu tentu bukanlah kebijakan yang istimewa, meskipun pelamar/calon pegawai/karyawan jumlahnya sangat banyak. Departemen HRD menjadi sangat sibuk dengan urusan seleksi calon pegawai/ karyawan dan besar kemungkinan fungsi-fungsi yang lain dari HRD seperti fungsi pengembangan karyawan, fungsi penilaian kinerja dan fungsi-fungsi lainnya menjadi kurang mendapat perhatian.

### **C. Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.**

Rekrutmen karyawan yang dilakukan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dengan didahului dengan analisis jabatan, yang pelaksanaannya melalui metode terbuka (melalui media masa cetak, social media dan job fair) dan juga melalui metode tertutup (yaitu menginformasikan kepada para karyawan) adalah upaya yang sangat efektif karena melalui metode terbuka bisa diakses secara luas sehingga bisa menghasilkan calon karyawan yang berkualitas, meskipun dari sisi biaya tidak sedikit.

Tidak digunakannya media masa televisi karena dianggap menimbulkan keborosan anggaran, apalagi dengan media yang lain sudah cukup.

Metode rekrutmen tertutup yang dilakukan bisa berdampak positif karena karena karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati akan merekomendasikan saudara atau temannya yang berkualitas sebagai calon karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati untuk melamar bila karyawan itu merekomendasikan calon karyawan yang tidak berkualitas, maka karyawan tersebut akan mendapatkan dampak negatif.

Dalam rekrutmen karyawan, bagian kepegawaian dan umum RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati juga menetapkan kualifikasi pengalaman kerja dan IPK yang relatif tinggi. Bahkan menetapkan batas usia maksimal 35 tahun, ini artinya sebagai upaya untuk memperoleh calon karyawan yang produktif.

Dalam proses seleksi karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati yang diawali dengan serangkaian seleksi administrasi (jenjang pendidikan, IPK dan pengalaman kerja) kemudian tes psikologi (tes meliputi hasil kerja, tes bakat, tes IQ, tes minat tes kepribadian dan tes SQ) dan tes wawancara serta tes kesehatan tentu menelan biaya yang tidak sedikit. Namun seleksi yang seperti ini bisa menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas.

Dalam sudut pandang Manajemen Sumber Daya Insani, semua rupiah yang dikeluarkan untuk rekrutmen dan seleksi serta untuk mengembangkan karyawan adalah bukan dianggap sebagai cost (biaya), melainkan sebagai investasi.

Pelaksanaan seleksi yang dilakukan hampir setiap minggu akan lebih baik apabila dilakukan triwulan atau satu semester sekali sehingga fungsi pengembangan karyawan, penilaian kinerja dan fungsi-fungsi lainnya bisa ditangani secara maksimal.

Namun demikian secara umum proses rekrutmen dan seleksi karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Patisudah sesuai dengan kaidah dalam manajemen Sumber Daya Insani dan telah dilaksanakan secara efektif dan efisien.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, penulis dapat simpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Di bidang rekrutmen calon pegawai/karyawan:
  - a. Rekrutmen pegawai/karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati didahului dengan analisis jabatan dan *job description* untuk mempermudah Departemen SDI dan Umum dalam menentukan kualifikasi dan persyaratan calon pegawai/karyawan yang dibutuhkan.
  - b. Rekrutmen pegawai/karyawan dengan metode terbuka yaitu tidak hanya diinformasikan secara internal melalui pegawai/karyawan, namun lebih luas lagi melalui media masa dan juga melalui social media serta melalui *Job Fair* di Kabupaten Pati dan di luar Kabupaten Pati serta bekerja sama dengan beberapa universitas dengan harapan memperoleh pelamar (calon pegawai/karyawan) yang *qualified*.
  - c. Keuntungan dan kelemahan rekrutmen bagi pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
    1. Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan tidak terlalu mahal dibanding dengan merekrut dari luar organisasi.

2. Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi.

Kelemahan utama dari kebijakan ini adalah

1. Terjadinya pembatasan terhadap bakat-bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi.
  2. Mengurangi peluang masuknya pemikiran-pemikiran baru dalam organisasi.
- d. Dalam rekrutmen, pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati menetapkan kualifikasi calon pegawai/karyawan cukup ketat, misalnya IPK, untuk memperoleh calon pegawai/karyawan yang kompeten (profesional) dan memiliki integritas (jujur), sebagaimana pesan yang terkandung dalam QS al-Qashas : 26 dan hadits nabi yang diriwayatkan Imam Muslim dalam Shahih Muslim: 3404.
2. Di bidang seleksi calon pegawai/karyawan:

Proses pelaksanaan seleksi calon pegawai/karyawan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati diawali seleksi administrasi, tes tulis, tes psikologi, tes wawancara lima tahap (1. Wawancara tentang HRD/SDM yaitu wawancara mengenai motivasi pelamar; 2. Wawancara dengan Kepala Ruang tentang kemampuan teknis; 3. Wawancara dengan Direktur RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati tentang komitmen kerja; 4. Wawancara dengan Ketua Yayasan mengenai komitmen islamiah; 5. Wawancara dengan Pengurus Daerah Muhammadiyah Pati tentang komitmen organisasi/ kemuhammadiyahahan). Tahap akhir dalam rangkaian

seleksi calon pegawai/karyawan adalah tes kesehatan, namun tidak dilakukan *general check up*, juga tidak dilakukan tes narkoba.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa masukan yang bertujuan untuk kemajuan dan kebaikan oleh pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati diantaranya yaitu :

Bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati sudah dikatakan baik tapi ada beberapa hal yang kurang yaitu mengenai tes psikologi, berdasarkan teori yang ada di Manajemen Sumber daya Insani mengenai tes Psikologi meliputi beberapa tahap tes diantaranya tes kepribadian, tes bakat atau sikap kerja, tes minat, tes kecerdasan Intelektual (IQ), tes kecerdasan emosi (EQ) dan tahap yang terakhir yaitu kecerdasan spiritual (SQ), sedangkan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati belum ada mengenai tes minat dan tes kecerdasan emosi, maka alangkah baiknya untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas pihak RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati di tambah dengan adanya tes minat dan kecerdasan emosi (EQ).

## **C. Penutup**

Alhamdulillah, segala puji hanyalah milik Allah semata. Rasa syukur kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kekurangan dan kekhilafan sebagai manusia. Menyadarkan bahwa penulis kurang

sempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat penulis harapkan. Akhir kata, suatu harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya, dan terkhusus bagi penulis di masa-masa yang akan datang. Amin

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I Komang, dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Effendi Hariandja, Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta: 2002.
- Ekawarna, *Manajemen Badan Usaha dan Koperasi*, Jakarta: Gaung Persada (GP), 2008.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Badan Usaha dan Koperasi*, Jakarta: Gaung Persada (GP) Press, 2010.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Fahmi Abu, at.al, *HRD Syariah: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Fauzia Ika Yunia dan Riyadi Abdul Kadir, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri, 2014.
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001.
- Hannaway Conor dan Hunt Gabriel, *The Management Quick Reference Book, penerjemah Yoseph Bambang Margono*, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2007.
- Hasibuan, S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Hasyim Afiati Yufie ” *Analisis Fungsi Rekrutmen pada Manajemen Sumber Daya Manusia bidang Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung*” Perpustakaan Universitas Indonesia 1997.
- Jusuf, Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Manullang, *Pengantar Bisnis, Edisi 1*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002.
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.

- Munadin Ahmad “ *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Rumah Sakit Islam Kendal*”, skripsi Semarang perpustakaan UIN Walisongo Semarang, 2011.
- Rahmiyanti Riska Ayu “ *Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Perawat Non PNS Bagian Sumber Daya Manusia RS. Kanker “Dharmais* “ skripsi Depok Universitas Indonesia, 2012.
- Rivai Veithza, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- S.Tangkilisan, Hessel Nogi, *Manajemen Publik*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005.
- Shihab M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siagin P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Sulistiyani Rosidah, Ambar T, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Tulus Moh. Agus, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1993.
- Zainal Rivai Veithza dan Basmalah Salim, dkk, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

## Interview Guide

### ''STUDI ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN RSU FASTABIQ SEHAT PKU MUHAMMADIYAH PATI''

#### A. REKRUTMEN

Sebagaimana informasi yang dipublikasikan RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati sekitar bulan oktober 2015 Rumah Sakit membutuhkan karyawan atau pegawai sebanyak 56 orang untuk mengisi 24 formasi

1. Mohon penjelasan, bagaimana caranya untuk mengetahui bahwa Rumah Sakit membutuhkan karyawan atau pegawai sejumlah itu?
2. Untuk mengetahui persyaratan masing-masing calon karyawan atau pegawai pada masing-masing formasi tentu harus ada job deskripsi (deskripsi pekerjaan).
  - a. Apakah di Rumah Sakit ini telah memiliki job deskripsi?
  - b. Dalam job deskripsi itu, selain berisi tugas dan tanggung jawab karyawan apakah ada yang lain ? (misalnya uraian tentang hubungan pekerjaan itu dengan yang lain, uraian tentang kondisi pekerjaan)
3. Bagaimana cara melakukan prediksi dalam jangka menengah dan jangka panjang agar karyawan sesuai dengan beban pekerjaan, sehingga kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan ?
4. Dalam rangka mendapatkan karyawan sebanyak 56, dari 24 formasi , selain diinformasikan via internet, apakah diinformasikan kepada karyawan Rumah Sakit dan juga melalui media masa?

#### B. SELEKSI

1. Bagaimana Rumah Sakit melakukan seleksi Administrasi?
2. Seleksi calon karyawan di Rumah Sakit meliputi apa saja ?
  - a. Apakah diadakan tes kemampuan (skill) ?

- b. Untuk tes psikologi itu, apakah meliputi tes kepribadian, tes bakat, tes minat, kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosi (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), atau yang lain ?
3. Dalam wawancara dengan calon karyawan, itu materinya tentang apa ?
4. Apakah setiap calon karyawan harus mengikuti tes kesehatan ?





## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Anita Ulfa Riana

Nim : 122411061

TTL : Pati, 2 Agustus 1994

Alamat : Ds. Ngepung Rojo RT.03 Rw.06 Kec. Pati Kabupaten Pati

Pendidikan :

1. TK Putra Kholifah Ds. Ngepung Rojo Kec. Pati Kab. Pati
2. SDN. Ngepung Rojo Kec. Pati Kab. Pati tahun 2006
3. MTS Alhikmah Kajen Kec. Margoyoso Kab. Pati tahun 2009
4. MA Alhikmah Kajen Kec. Margoyoso Kab. Pati tahun 2012
5. UIN Walisongo Semarang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam angkatan 2016.