

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju akan mendorong kita dalam pengembangan di berbagai hal yang akan kita jalani. Ekonomi rakyat yang semakin maju akan mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dengan kemampuan sumber daya yang maksimal khususnya di bidang manajemen, penghitungan yang akan dicapai dengan manajemen yang tepat akan menghasilkan output yang maksimal.

Dalam ekonomi islam berdasarkan konsep Al-Qur'an dan As-Sunah tujuan yang ingin dicapai dalam berekonomi ada beberapa hal, yaitu 1.) Memenuhi kebutuhan dasar manusia meliputi pangan, sandang, papan, kesehatan, dan pendidikan untuk setiap lapisan masyarakat, 2.) Memastikan kesetaraan kesempatan untuk semua orang, 3.) Mencegah terjadinya pemusatan kekayaan dan meminimalkan ketimpangan dana distribusi pendapatan dan kekayaan di masyarakat, 4.) Memastikan kepada setiap orang kebebasan untuk mematuhi nilai-nilai moral, 5.) Memastikan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.¹

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang yang bekerja sama yang dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi kerja.

¹M. Nur Riyanto Al Arif., *Lembaga Keuangan Syari'ah*. Bandung: Pustaka Setia, 2012, h.

Faustino Cordoso Gomes menyatakan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia telah didasari oleh semua pihak karena Manajemen Sumber Daya Manusia telah menjadi kebutuhan pokok perusahaan atau lembaga.²

Dalam hal ini faktor manusialah yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi, suatu perusahaan atau lembaga dapat terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi seperti modal yang besar, mesin-mesin yang lengkap dan modern, teknologi yang canggih, serta lokasi yang mendukung dan lain sebagainya. Tetapi apabila tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuanyang maksimal.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan dibutuhkan seorang tenaga kerja sebagai pegawai yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Disinilah Sumber Daya Manusia berperan, dalam mendapatkan karyawan sebuah perusahaan harus melakukan rekrutmen untuk mendapatkan pegawai yang handal sesuai job discription mereka masing-masing. Rekrutmen yang tepat dalam perekrutan karyawan akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang sesuai untuk mengisi lowongan perusahaan. Kualitas yang dimiliki para pekerja sangatlah menunjang untuk kemajuan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Untuk itu dalam perekrutan tidak sembarang orang yang akan diterima, karena perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana pegawai baru dapat bertahan diperusahaan tersebut dan mampu untuk bergabung.

²Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003, h. 4.

Tingginya pegawai baru yang berhenti dalam perusahaan adalah salah satu pemborosan bagi perusahaan, padahal berbagai langkah yang ditempuh dalam proses rekrutmen bukannya tanpa biaya. Oleh karena itu semakin banyak pegawai baru yang berhenti, semakin besar pula pemborosan yang dikeluarkan oleh perusahaan.³ Hal ini harus diwaspadai oleh setiap perusahaan dalam meminimalisir pengeluaran. Selain itu sebelum pegawai baru mendapatkan job discriptionnya ada beberapa hal yang harus disosialisasikan perusahaan atau organisasi sebelum pada tahap penempatan kerja, antara lain: 1.) sejarah organisasi, 2.) struktur dan tipe organisasi, 3.) nomenklatur dan titelatur yang digunakan, 4.) pengenalan para pejabat, 5.) tata ruang dan tata letak fasilitas kerja, 6.) berbagai ketentuan normatif, dan 7.) produk organisasi.⁴

Penempatan karyawan yang tepat pada perusahaan akan mendorong tingkat produktivitas seseorang dalam melaksanakan job-job yang telah mereka terima sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka dalam bekerja. Ketepatan karyawan sesuai dengan bidang yang mereka kerjakan akan menambah kualitas kerja karyawan sesuai outpun yang diinginkan, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Proses rekrutmen dan penempatan kerja di Rumah Sakit Islam Pati merupakan aktivitas yang tidak lepas dari bagian peningkatan sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan dengan adanya visi dan misi dari Rumah

³ Prof. Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 23, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h.155.

⁴ *Ibid*, h. 157.

Sakit ini dalam meningkatkan produktivitas sebagai Rumah Sakit yang berbasis Islam dalam memberikan pelayanannya mencapai target yang sesuai harapan. Visi dari RSI ini ialah menjadi rumah sakit terbaik di Kabupaten Pati dan sekitarnya yang dijiwai nilai-nilai islami, sedangkan Misinya ialah memberikan pelayanan kesehatan yang islami, komprehensif, aman, bermutu, profesional dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.⁵

Rekrutmen di Rumah Sakit Islam ini dilakukan dengan cara seleksi karyawan, seleksi dilakukan mulai dari seleksi surat-surat lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, seleksi ilmu pengetahuan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir dengan atasan langsung, dan memutuskan diterima atau tidak.⁶Penyaringan karyawan harus diseleksi secara adil tanpa melihat siapa yang melamar lowongan tersebut, dalam arti apakah masih ada hubungan kerabat dengan pegawai RSI. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan sesuai harapan instansi tersebut. Pada praktiknya di lapangan masih ada karyawan yang ditempatkan di bagian tertentu tidak sesuai dengan keahliannya, contohnya lulusan pendidik ditaruh pada bagian customer pelayanan. Walaupun pada bagian tenaga medis sudah sesuai dengan keahlian medis mereka, akan tetapi pada praktiknya di lapangan masih ada penempatan yang kurang sesuai dengan

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Ismanto bagian Personalia RSI Pati, 14 juli 2016, pukul 10.30 WIB di RSI Pati.

⁶ Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cet. VIII, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.

keahlian mereka. Misalnya pada bagian personalia atau SDM , resepsionis, dan satpam ada beberapa yang tidak sesuai dengan keahlian mereka masing-masing.⁷

Dengan demikian maka mendasari peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul: **“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di RSI Ngemplak Margoyoso-Pati”**. Penelitian ini diharapkan mampu melihat sejauh mana sistem perekrutan dan penempatan tenaga kerja mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di RSI Ngemplak Margoyoso-Pati tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi RSI dalam merekrut dan penempatan pegawai barunya. Adapun rumusan permasalahannya sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas karyawan di RSI Ngemplak Margoyoso- Pati ?
- b. Seberapa besar pengaruh penempatan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan di RSI Ngemplak Margoyoso- Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Ismanto bagian Personalia RSI Pati, 14 juli 2016, pukul 10.30 WIB di RSI Pati.

- a. Untuk mengukur pengaruh rekrutmen dan penempatan tenaga kerja(RSI Ngemplak Margoyoso Pati).
- b. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan tenaga kerja(RSI Ngemplak Margoyoso Pati).

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan evaluasi rekrutmen dan penempatan kerja karyawan di RSI Ngemplak Margoyoso- Pati dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Diharapkan bermanfaat sebagai teori dan aplikasi terhadap perkembangan ilmu ekonomi islam.
- c. Sebagai bahan informasi penelitian yang lebih lanjut.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika Penelitian dalam skripsi ini adalah:

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini membahas tentang :

1.1 Latar Belakang Masalah

1.2 Perumusan Masalah.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB II : Tinjauan Pustaka, pada bab ini membahas tentang:

2.2 Kerangka Teori.

2.3 Hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan.

BAB III : Metode penelitian, pada bab ini memuat tentang:

3.1 Jenis dan Sumber data

3.2 Populasi dan Sampel

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

3.5 Teknik Analisis Data

BAB IV : Analisis data dan pembahasan, pada bab ini menjelaskan:

4.1 Penyajian Data

4.2 Analisis Data dan Interpretasi Data

BAB V : Kesimpulan dan saran, pada bab ini berisi

kesimpulan-kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang perlu dikemukakan berkaitan dengan penelitian. Bagian akhir dari skripsi ini berisi daftar pustaka, riwayat hidup penulis dan lampiran-lampiran.