

REKRUTMEN PEGAWAI NON PNS DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN ISLAM

Hidayatullah¹, YuliantoHarinugroho²

^{1,2}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

Corresponding Author: ¹hidayatullah@amayogyakarta.ac.id,

²yuliantoHarinugroho@amayogyakarta.ac.id

Article History

Received: 09-09-2022

Revised: 26-09-2022

Accepted: 09-10-2022

Kata Kunci:

Rekrutmen Pegawai, Rumah Sakit, Manajemen Islam

Keywords:

Employee Recruitment, Hospital, Islamic Management

ABSTRAK:

Sudah menjadi keharusan bagi setiap perusahaan atau instansi melakukan penyeleksian pegawai baru guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditentukan. Untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan perlu kiranya diadakan penyeleksian pegawai yang baik dan profesional. Salah satunya adalah rekrutmen pegawai baru yang dilakukan rumah sakit umum Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Metodologi yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode penulisan deskriptif merupakan suatu penulisan yang dilakukan oleh penulis untuk mendiskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena yang terjadi dalam masyarakat. Dari beberapa pelaksanaan rekrutmen yang sudah direncanakan pihak rumah sakit, terkadang ada beberapa kendala-kendala yang dihadapi dalam perekrutan pegawai. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa penempatan pegawai medis di Rumah Sakit Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan sudah sesuai dengan prosedur dalam perekrutan manajemen MSDM yaitu karyawan yang menempati posisi kerja baru karena promosi, demosi dan mutasi. Selain itu juga selaras dengan manajemen islam, hal ini dibuktikan dengan adanya pemilihan berdasarkan kepatutan, kelayakan sebagaimana hadis nabi yang menggambarkan tentang perekrutan calon pegawai.

ABSTRACT:

It has become a must for every company or agency to select new employees to occupy predetermined job posts. To get prospective employees who are in accordance with the expectations and desires of the company, it is necessary to conduct a good and professional selection of employees. One of them is the recruitment of new employees by the Siti Fatimah

General Hospital, South Sumatra Province. The methodology used in this research is descriptive qualitative. Descriptive writing method is a writing carried out by the author to describe or describe a phenomenon that occurs in society. From several recruitment implementations that have been planned by the hospital, sometimes there are several obstacles faced in recruiting employees. The results of the study concluded that the placement of medical staff at Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province was in accordance with the procedures for recruiting HR management, namely employees who occupy new work positions due to promotions, demotions and transfers. In addition, it is also in line with Islamic management, this is evidenced by the selection based on propriety, feasibility as in the hadith of the prophet which describes the recruitment of prospective employees.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi atau perusahaan memegang peranan yang sangat penting dimana hal yang dapat menunjang kemajuan dan keberhasilan itu sendiri. Ditambah lagi dengan salah satu faktor didalamnya adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten. Atas dasar itu sumber daya manusia berhubungan langsung dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kinerja sebuah instansi. Suatu Instansi tidak terlepas dari kuatnya keterlibatan tenaga kerja manusia, dengan ditunjangnya memiliki teknologi yang canggih serta sarana prasarana yang lengkap yang mendukung, justru tetap tidak terlepas dari tenaga kerja sumber daya manusia (SDM) yang melaksanakannya, dengan harapan tujuan instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Seiring dengan terjadinya perubahan yang begitu pesat dan cepat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat. Terutama pada aspek yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat, maka setiap pelayanan kesehatan masyarakat diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks untuk pelayanan. Dengan adanya tuntutan pelayanan masyarakat yang kompleks tersebut, maka seluruh jajaran pemerintah pelayanan kesehatan harus memiliki komitmen dan loyalitas yang sama dan kuat untuk memenuhi pelayanan kesehatan masyarakat terhadap pegawainya.

Untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. SDM sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk memajukan dan melancarkan organisasi supaya dapat berjalan seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan kelancaran berjalannya kegiatan organisasi.

Salah satu hal utama yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan adalah proses rekrutmen tenaga kerja. Tak lain karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik.

Dalam pasal 1 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan dalam hal ini, rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk

mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan *pool* pelamar kerja yang memenuhi syarat (Astuti, 2021)

Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatra Selatan merupakan satu-satunya Rumah Sakit terbesar yang ada di wilayah Palembang, sebagai satu-satunya instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat tentu dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakatnya. Maka dari hal itu, semakin besar tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan rumah sakit, akan mendorong pihak manajemen, secara terus menerus melakukan upaya untuk meningkatkan pelayanannya.

Visi dari RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatra Selatan adalah menjadi Rumah Sakit Umum Rujukan Nasional dan Rumah Sakit Pendidikan yang mampu mewujudkan pelayanan yang bermutu, profesional, efisien, dengan standar pelayanan kelas dunia. Sedangkan misi dari RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatra Selatan adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu, prima, informatif, dan efektif dengan tetap memperhatikan aspek sosial kemasyarakatan, menyelenggarakan pelayanan yang mengutamakan keramahan, kecepatan, keselamatan, keamanan, kemudahan, dan kenyamanan, memberikan pelayanan rujukan yang berfungsi sebagai pusat rujukan tertinggi dengan menggunakan teknologi modern dan pelayanan kesehatan secara komprehensif kepada masyarakat, mengembangkan pendidikan, pelatihan dan penelitian yang terintegrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, serta menjalin kerja sama dengan institusi terkait untuk meningkatkan kinerja. (RSUD Siti Fatimah, 2022)

Rumah Sakit sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan menempatkan tenaga SDM sebagai aset yang penting yang harus dijaga kompetensinya. Menjaga kompetensi adalah keharusan sebagai upaya untuk menjaga mutu pelayanan. Cara menjaga kompetensi SDM adalah mulai dari proses rekrutmen yang baik, pemeliharaan dan up grading kompetensi hingga pengelolaan aspek humanisme SDM dalam kehidupan berorganisasi. Acuan menjaga kualitas kompetensi ini haruslah merujuk kepada rencana strategis perusahaan/ rumah sakit, agar terarah sesuai visi, misi dan target-target yang ingin dicapai.

Dengan alasan diatas RSUD Siti Fatimah perlu rekrutmen dan seleksi pegawai Non PNS merupakan hal masalah yang penting bagi sebuah perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik/sesuai kualifikasi Rumah Sakit. Merupakan kenyataan bahwa 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. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerjaan yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak hormat karena dikenakan sanksi. Alasan lain adalah karena ada pekerjaan yang diberhentikan karena telah mencapai usia pensiun.

Dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya prosedur penerimaan dan seleksi karyawan dalam pencapaian tujuan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik memilih judul pada laporan akhir ini yaitu “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Non PNS di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Tahun 2022”

Dari penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Van Hovel Ibrahim menyebutkan bahwa Tinjauan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen karyawan konter 212 Cell Kota Bengkulu dan tidak sepenuhnya sesuai dengan prinsip Sumber Daya Islami, karena masih adanya Sebagian karyawan yang tidak amanah dan tidak disiplin, dan tidak mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah serta tidak mampu mengemban

tanggung jawab sebagai karyawan (Ibrahim, 2019). Berbeda dengan Mardiah dalam penelitiannya menyebutkan konsep manajemen sumber daya manusia secara umum mengenai rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pada prinsipnya harus dilakukan dengan baik dan tepat agar tersedianya karyawan yang pantas dan layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam organisasi (Mardiah, 2016)

Sementara itu (Atikawati, 2016) menyebutkan berdasarkan hasil Uji parsial antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,97$ dan $sig = 0,34$. Karena nilai $sig = 0,34 > 0,05$ dapatlah disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai $sig > 0,05$. Dengan demikian hipotesis tidak terbukti. Berbeda dengan Ramadan (Ramadan, 2021) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,212 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,002 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari. Seleksi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,037 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen karyawan dalam suatu perusahaan atau lembaga organisasi sangat penting untuk dilakukan guna mendukung keberlangsungan suatu perusahaan atau lembaga organisasi agar tetap bisa berjalan secara baik dan dinamis.

LANDASAN TEORI

Berbicara persoalan rekrutmen selalu ada kaitannya dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Handoko (Handoko, 2014) manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan - tujuan individu maupun organisasi.

Dalam suatu lembaga, (Sudarmanto, 2009) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu Lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen dalam perspektif Islam memiliki dua pengertian, yaitu sebagai ilmu dan aktifitas, yang mana sebagai manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai. Sedangkan sebagai aktifitas ia terkait pada aturan syara", nilai atau hadarah Islam (Veitzhal Rivai, 2012).

Dalam sebuah hadis tentang manajemen disebutkan (ath-Thabrani, 1415 H) *Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang ang melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas"* (HR. At-Thabrani).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya

manusia merupakan keharusan mutlak. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan. (Siagian, 1998)

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2010), penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Penarikan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (Handoko T. H., 2012), rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Pelaksanaan penarikan biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia dan melibatkan para spesialisasi dari unit-unit yang terkait.

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar professional, seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Disamping itu perusahaan juga merancang bagian-bagian yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan juga harus merancang uraian-uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di perusahaan. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka SDM yang berkualitaspun akan terlambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan (*job analysis*) (Kasmir, 2014).

Dalam manajemen SDM Menurut Simamora (Ratnasari, 2013), rekrutmen karyawan mempunyai tujuan untuk menemukan pelamar yang berkualitas, dimana para calon pelamar tersebut akan diseleksi melalui beberapa tahapan tes yang cukup panjang supaya perusahaan benar-benar mendapat karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga dapat menambah pendapatan dari perusahaan tersebut.

Sedangkan dalam kajian Islam karyawan atau tenaga professional tersebut dicirikan oleh tiga hal, yakni: 1) *Kafaah*, yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, 2) *Himmatul Amal*, yakni memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dan 3) *Amanah*, yakni terpercayai dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya (Yusanto, 2003)

Untuk mendapatkan pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi publik, departemen SDM bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan penyelia bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia yang potensial dapat dicari. Saluran yang dapat digunakan diantaranya (Sulistiyani, 2003):

a. *Job Posting* (Maklumat Pegawai)

Metode ini dengan mengumumkan kepada para pegawainya tentang adanya lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, publikasi perusahaan atau surat edaran.

b. *Skills Inventory* (Persediaan Keahlian)

Yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong. Calon yang diidentifikasi dihubungi, selanjutnya ditanya apakah mereka ingin melamar posisi yang ditawarkan.

c. *Referrals* (Rekomendasi Pegawai)

Kalangan pegawai yang memahami kegiatan-kegiatan, standar-standar dan sasaran-sasaran organisasi mereka, dapat mengenali pegawai lain yang bakal berkarya dengan baik di dalam organisasi atau mereka dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan pekerjaan. Namun metode ini memiliki kelemahan yakni: kecenderungan nepotisme, pegawai yang merekomendasikan akan tersinggung jika yang direkomendasikan menolak, pengangkatan teman atau saudara kemungkinan besar akan menimbulkan klik-klik yang menyebabkan beberapa orang merasa disingkirkan dari kelompok informal, melembagakan *status quo* gagal mengenali bahwa kemajemukan gagasan perspektif pegawai menjadi sumber daya yang bernilai, pemberian rekomendasi tidak berdasarkan kompetensi tetapi atas dasar persahabatan.

d. *Walks In*

Para pencari kerja datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja.

e. *Writes In*

Surat-surat lamaran yang dikirim langsung pada lembaga.

f. Rekrutmen Dari Perguruan Tinggi

Rekrutmen ini sering dipakai oleh perusahaan merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, profesional dan teknis bagi organisasi.

g. *Open House*

Teknik ini dilakukan dengan cara perusahaan mengundang orang-orang untuk mengunjungi dan melihat berbagai fasilitas perusahaan serta mendapat penjelasan mengenai aktivitas perusahaan.

h. *Advertising* (Pengiklanan)

Dengan iklan organisasi mengkomunikasikan kebutuhankebutuhan pegawai kepada masyarakat umum melalui media radio, majalah, surat kabar, televisi dan media instansi/perusahaan yang bersangkutan.

i. *Employment Agencies* (Agen Penempatan Tenaga Kerja)

Rekrutmen bisa dilakukan melalui agen penempatan tenaga kerja baik milik pemerintah maupun swasta. Di Indonesia lembaga ini diwakili oleh Departemen Tenaga kerja RI.

j. Perusahaan Konsultan Manajemen

Perusahaan konsultan manajemen merekrut pegawai hanya untuk SDM/Pelamar-pelamar yang prospektif.

Dalam penelitian ini perekrutan pegawai lebih difokuskan pada pegawai non pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), "Negeri" berarti negara atau pemerintah, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara (Poerwadarminta, 1996).

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima

upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja (UU.No.13, 2003)

METODE PENELITIAN

Jenis penulisan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Metode penulisan deskriptif merupakan suatu penulisan yang dilakukan oleh penulis untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena yang terjadi dalam masyarakat.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu peristiwa, dengan cara melakukan pengamatan yang bersifat alamiah dan bersikap cermat.

Selain itu Sugiyono juga menyatakan (Sugiyono, 2019), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode yang menggambarkan suatu fenomena melalui deskripsi dalam bentuk kalimat dan bahasa yang menggunakan metode alamiah.

Subyek penelitian adalah mendefinisikan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi lokasi panulisan. Subjek penulisan yang dipilih untuk informasi adalah kunci yang dapat memberikan informasi selengkap-lengkapnyanya serta relevan dengan tujuan penulisan (Lexy J. Moleong, 2018). Subjek dalam penelitian ini yaitu Kepala Subbagian dan beberapa pegawai di bagian SDM dan Kerjasama di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Sugiyono (Sugiono, 2019), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang di tetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa objek penulisan adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai atau ukuran yang berbeda. Berdasarkan teori diatas, maka yang menjadi objek penulisan dalam Laporan Tugas Akhir adalah sistem rekrutmen Non PNS di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses System Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Non PNS di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022

Tahap awal dalam proses sistem perekrutan dan seleksi adalah penerimaan surat lamaran kerja dari calon pegawai. Surat lamaran bisa dikirim melalui email atau secara tertulis dan diajukan ke Rumah Sakit langsung. Bagian personalia akan menyeleksi lamaran yang masuk pada perusahaan tentang kelengkapan dan persyaratan seperti ijazah calon pegawai. Pada tahap ini bagian personalia menyeleksi mana yang akan lanjut dalam proses seleksi selanjutnya.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa responden pegawai bagian perekrutan dan seleksi didapatkan bahwa untuk tahapan awal pelamar terlebih dulu mengirimkan surat lamaran dahulu dari e-mail beserta persyaratan yang di tentukan dari Rumah Sakit (Sri Ethicawati, 2022). Dalam tahap ini proses seleksi calon pegawai baru dari surat lamaran yang telah di kirim ke Rumah Sakit akan akan dilakukan seleksi administrasi atas berkas lamaran yang dikirim (Shanti Maita, 2022). Dari lamaran masuk

ke bagian personalia tersebut akan diseleksi surat lamaran tersebut dan dipilih mana yang meyakinkan untuk lanjut pada tahap selanjutnya. Tahap awal dari proses seleksi adalah kelengkapan surat lamaran dari riwayat hidup dan referensi yang diajukan dalam surat lamaran tersebut (Edi Irawan, 2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa untuk tahap dalam proses perekrutan pegawai yaitu dengan seleksi administrasi dimana dapat di pilih surat pelamar kerja yang menurut pegawai bagian personalia bahwa itu meyakinkan Rumah Sakit untuk bisa direkrut dan diseleksi sebagai pegawai baru.

Dalam kajian manajemen islam yang sudah dipraktekkan oleh para sahabat Rasulullah SAW disebutkan bahwa khalifah Ali bin Abi Thalib RA. Pernah memerintahkan Astar al Nukhai, gubernur Mesir untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang handal. Dalam perintahnya ia mengatakan, “Jika engkau ingin mengangkat karyawan, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkatnya karena ada unsur kecintaan dan kemulyaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah karyawan karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki.....” Sebelum Ali, Umar juga melakukan hal yang sama dengan ucapannya, “Barang siapa mengangkat seseorang sebagai pejabat karena kesayangan dan kekerabatannya dan tidak ada alasan pengangkatannya selain itu, berarti ia telah mengkhianati Allah dan Rasul-Nya serta kaum mukminin. (Jusmaliani, 2011)

Dari sini dapat penulis simpulkan bahwa perekrutan karyawan atau pegawai memang diperintahkan dalam islam dengan maksud untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang berkualitas dan handal. Dengan mengacu dan mengedepankan pada adab dan moral calon karyawan yang akan direkrut.

2. Faktor Penghambat Dalam Proses Rekrutmen Pegawai Non PNS di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022

Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, berbagai hambatan atau kendala yang sering kali muncul dalam pelaksanaan kegiatan pada penerimaan karyawan baru diantara sarana dan prasarana yang kurang memadai, selain itu juga ditambah kurangnya sumber daya manusia bagian perekrutan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, kendala yang menyebabkan terhambatnya proses perekrutan di Rumah Sakit sebagaimana dijelaskan oleh narasumber adalah sebagai berikut:

Dalam perekrutan karyawan non PNS ini masalah yang dirasakan oleh panitia perekrutan pegawai baru adalah keterbatasan anggaran dan juga masalah kecukupan sarana dan prasarana yang dirasakan bagian SDM yang masih kurang mencukupi (Sri Ethicawati, 2022).

Sementara itu menurut Shanti selaku sub bagian pengelola SDM menyebutkan bahwa hambatan yang sulit dihindari adalah jika kualifikasi karyawan yang dicari oleh pihak panitia sudah dishare dan diiklankan dengan jelas sesuai yang di butuhkan Rumah Sakit tetapi ternyata tidak yang sesuai dengan yang perusahaan butuhkan (Shanti Maita, 2022) Berbeda dengan Edi yang menyatakan bahwa factor hambatan dalam perekrutan karyawan non PNS ini adalah jadwal saat pelaksanaan yang sering tidak tepat waktu. Hal ini dapat saja terjadi karena waktu pelaksanaan yang terlalu dekat (Edi Irawan, 2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perekrutan pegawai di RSUD Siti Fatimah diatas kurangnya sarana dan prasarana, sumber daya manusia di bagian perekrutan pegawai yang diharapkan tidak sesuai dengan kriteria dan pelaksanaan yang tidak tepat waktu.

Dalam al Qur'an Surat Al Isra ayat 84 yang Artinya: *Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing masing”.* Maka Tuhanmu lebih mengetahui

siapa yang lebih benar jalannya.

Ayat di atas mengatakan bahwa setiap orang yang melakukan suatu perbuatan, mereka akan melakukan sesuai keadaannya (termasuk di dalamnya keadaan alam sekitarnya) masing-masing. Hal ini menjelaskan bahwa dalam melakukan suatu perbuatan memerlukan media agar hal yang dimaksud dapat tercapai.

Jika hal ini dikaitkan dengan persoalan rekrutman, Media yang dimaksud di sini adalah adanya sarana dan prasarana yang mendukung proses perekrutan karyawan di RSUD Siti Fatimah kota Palembang Sumatera Selatan. Sarana dan prasarana guna mendukung aktifitas rekrutmen ini tidak harus mahal dan mewah, tapi yang bisa diakses oleh panitia dan peserta rekrutmen karyawan baru disana.

Dari sini bisa disimpulkan bahwa perekrutan karyawan yang dilaksanakan di RSUD Siti Fatimah Kota Palembang akan bisa berjalan dengan lancar jika didukung dengan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai.

3. Cara mengatasi faktor penghambat dalam proses rekrutmen pegawai Non PNS di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022

Dalam mengatasi hambatan yang ada pada saat proses perekrutan dan seleksi pegawai Non PNS sangat diperlukan upaya dan solusi pemecahan permasalahan tersebut, sehingga kedepannya diharapkan dapat menjalankan proses perekrutan dan seleksi pegawai yang sesuai dengan harapan RSUD Siti Fatimah. telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul:

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada narasumber, solusi untuk mengatasi kendala atau hambatan dalam rekrutmen dan seleksi di Rumah Sakit Siti Fatimah Kota Palembang diantaranya dengan cara meminjam sarana dan prasarana pada bagian Diklat (Sri Ethicawati, 2022). Hal yang sama juga ditegaskan oleh Shanti bahwa untuk mengatasi kekurangan sarana dan prasarana pihak panitia perekrutan karyawan baru meminjam pada bagian diklat seperti ruangan maupun peralatan yang dibutuhkan (Shanti Maita, 2022).

Sementara hal yang berbeda disampaikan Edi bahwa sebelum mengadakan suatu kegiatan atau acara sejenisnya harus mempertimbangkan sumber dan metode rekrutmen. Sesuai dengan perencanaan yang telah di rapatkan sebelumnya, agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan (Edi Irawan, 2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perekrutan pegawai di RSUD Siti Fatimah di atas dengan melengkapi sarana dan prasarana yang kurang memadai dari devisi lain. Selain itu peralatan yang dibutuhkan serta dengan perencanaan yang disesuaikan dengan yang dirapatkan sebelumnya dan pentingnya sikap tolong menolong sesama devisi lain.

Tolong menolong (ta'awun) dalam Al-Qur'an disebut beberapa kali, diantaranya yaitu 5:2, 8:27, 18:19, 3:110, dan juga dalam beberapa ayat lainnya.

Ayat yang menerangkan tolong menolong (ta'awun) dan penjelasannya diantaranya dalam surat Al Maidah : 2:

Artinya, *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”* (Agama, 2018)

Allah SWT mengajak kita untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan dengan beriringan ketakwaan kepada-Nya. Sebab, dalam ketakwaan terkandung ridha Allah. Sementara saat berbuat baik, orang-orang akan menyukai. Barang siapa memadukan antara ridha Allah dan ridha manusia, sungguh kebahagiaannya telah sempurna dan kenikmatan baginya sudah melimpah. “Allah SWT memerintahkan hamba-hambanya yang mukmin agar saling berta'awun di dalam aktivitas kebaikan yang mana hal ini

merupakan *al-birr* (kebajikan), dan agar meninggalkan kemungkarannya yang mana hal ini merupakan *at-taqwa*. Allah melarang mereka dari saling bahu membahu di dalam kebatilan dan tolong menolong di dalam perbuatan dosa dan keharaman” (Katsir, 1419 H/1998 M)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor hambatan dalam perekrutan karyawan non PNS di RSUD Siti Fatimah Kota Palembang ini bisa diatasi dengan saling tolong menolong antar divisi dan juga koordinasi sesama panitia penerimaan rekrutmen karyawan non PNS di RSUD Siti Fatimah kota Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan di atas tentang proses rekrutmen pegawai non PNS di RSUD Siti Fatimah Kota Palembang dapat penulis simpulkan bahwa Rekrutmen pegawai non PNS di RSUD Siti Fatimah kota Palembang sudah sesuai dengan kaidah manajemen MSDM salah satunya yaitu melalui tahapan-tahapan yang harus dilalui oleh calon karyawan. Baik itu berupa syarat administrasi, wawancara dan seleksi. Proses seleksi karyawan ini senada dengan Konsep manajemen islam bahwa jika ingin mengangkat karyawan, maka pilihlah secara selektif sebagaimana yang dipraktekkan oleh Ali bin Abi Thalib dan Umar bin Khattab.

Faktor yang menjadi hambatan dalam perekrutan pegawai di RSUD Siti Fatimah diantaranya kurangnya sarana dan prasarana, sumber daya manusia di bagian perekrutan pegawai yang diharapkan tidak sesuai dengan kriteria dan pelaksanaan yang tidak tepat waktu.

Adapun untuk mengatasi persoalan tersebut sementara ini yang dilaksanakan oleh pihak rumah sakit meminjam pada divisi lain, yakni divisi diklat. Selain itu kurangnya SDM dalam panitia perekrutan ini bisa diatasi dengan bantuan dari pihak lain.

Saran

1. Rumah Sakit juga harus ketat dalam seleksi atau perekrutan pegawai yang akan bekerja di Rumah Sakit. Perekrutan dan pemilihan pegawai harus mematuhi prosedur dan selektif dalam pemilihan calon pegawai.
2. Pengadaan komputer untuk sistem CAT perlu ditambah sehingga pada saat proses berlangsung tidak menjadi salah satu faktor penghambat.
3. Disarankan untuk memaksimalkan setiap jadwal kegiatan, guna menghindari adanya penundaan/perubahan jadwal tes secara mendadak.

Ucapan Terimakasih

Dalam penyusunan artikel ini penulis sangat berterimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu kelancaran dan selesainya tulisan artikel ini diantaranya:

1. Bapak Ari Subiyantoro, SE, MM, selaku ketua LPPM Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta yang sudah memberikan bantuannya baik berupa ide gagasan dan saran yang membangun.
2. Pihak RSUD Siti Fatimah kota Palembang Sumatera Selatan yang telah memberikan kami kesempatan untuk melalukan penelitian di sana.
3. Sri Ethicawati, S.E., MAB selaku kepala bagian SDM RSUD Siti Fatimah.
4. Shanti Maita, S.KM., M.Si selaku kepala subbagian pengelolaan SDM RSUD Siti Fatimah.
5. Indah Permata Sela, A.Md, yang sudah membantu dalam mengumpulkan data-data yang penulis butuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] RSUD Siti Fatimah. (2022, April Kamis). <http://rsud.sumselprov.go.id/profile/visi-dan-misi-rsud-siti-fatimah-provinsi-sumatera-selatan>. Retrieved from <http://rsud.sumselprov.go.id/profile/visi-dan-misi-rsud-siti-fatimah-provinsi-sumatera-selatan>: <http://rsud.sumselprov.go.id/profile/visi-dan-misi-rsud-siti-fatimah-provinsi-sumatera-selatan>
- [2] Agama, K. (2018). *Al Qur'an dan Terjemah*. Jakarta: Kemenag.
- [3] Astuti, N. F. (2021, April Kamis). *Mengenal Proses Rekrutmen Karyawan, Berikut Definisi dan Tujuannya*. Retrieved from Www.Merdeka .Com. : <https://www.merdeka.com/jabar/mengenal-proses-rekrutmen-karyawan-berikut-definisi-dan-tujuannya-klm.html>
- [4] ath-Thabrani, A. Q.-L. (1415 H). *Mu'jam Al-Ausath* (Vol. juz I). Kairo: Dar-Al Haramain.
- [5] Atikawati, E. (2016). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 9.
- [6] Edi Irawan, S. M. (2022, Maret). Tahapan dalam pengajuan lamaran kerja. (I. Permata, Interviewer)
- [7] Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia & SDM*. (Vol. 2). Yogyakarta : BPFE.
- [9] Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara .
- [10] Hidayatullah. (2021, Oktober). REKRUTMEN KARYAWAN RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH BANTUL. *ALBAMA*, 14(2), 92-105.
- [11] Ibrahim, V. H. (2019). Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami Dan Proses Rekrutmen Karyawan. *Skripsi IAIN Bengkulu*, 69.
- [12] Jusmaliani. (2011). *Pengelola Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Kasmir. (2014). *Manajemen Perbankan* . Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda.
- [14] Katsir, I. b. (1419 H/1998 M). *Tafsiiru al-Qur'anil Azhiim (Ibnu Katsir)*. Beirut: Darul Kutub al-'Ilmiyyah.
- [15] Lexy J. Moleong. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [16] Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 224.
- [17] Poerwadarminta, W. (1996). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [18] Ratnasari, D. (2013). Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LINMAS) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten MALINAU. *Ejournal Pemerintah Integratif*, 1(1), 78.
- [19] Romadon, D. P. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. *HUMMANS*, 34.
- [20] Shanti Maita, S. M. (2022, Maret). Tahapan dalam pengajuan lamaran kerja. (I. permata, Interviewer)
- [21] Siagian, S. P. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:: PT Bumi Aksara.
- [22] Sri Ethicawati, S. M. (2022, Maret). Tahapan dalam pengajuan lamaran kerja. (I. Permata, Interviewer)
- [23] Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [24] Sugiono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- [25] Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Sugiyono. (2019). Bandung: Alfabeta.
- [27] Sulistyani, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [28] UU.No.13. (2003). *Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- [29] Veitzhal Rivai, d. (2012). *Islamic Business And Economic Ethic Mengacu Pada Al-Qur'an Dan Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [30] Yusanto, M. K. (2003). *Pengantar Manajemen Syariat*. Jakarta: Khairul Bayan.