

**REKRUTMEN KARYAWAN RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH
BANTULYOGYAKARTA DALAM PRESPEKTIF MANAJEMEN
ISLAM**

Hidayatullah¹, Cinthia Mutiara Hapsari², Kuswanto³, Marlina⁴
Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta^{1,2,3,4}
Hidayatullah@amayogyakarta.ac.id¹

Abstract

One of the efforts that must be made to achieve the goals of the organization or company is to have human resources who have the ability and expertise in each field. HR or often termed as labor or employees in the company, is the driving force of all activities carried out so that the company or organization runs smoothly and effectively. Nur Hidayah Hospital, Bantul Yogyakarta, in meeting the need for human resources, recruits employees through several stages. This study describes the stages in employee recruitment at Nur Hidayah Hospital. In addition, it also describes the views of Islamic management on employee recruitment at Nur Hidayah Hospital. The methodology of this research is descriptive qualitative using data collection methods through observation, documentation, and interviews. From this study it was concluded that the recruitment of employees at the hospital. Nur Hidayah is carried out directly or indirectly. While the view of Islamic management on employee recruitment at Nur Hidayah Hospital is that employee recruitment is actually the initial task that must be carried out by a leader in finding and selecting prospective employees to occupy predetermined job posts.

Keywords: recruitment, employees, hospital, Islamic management

PENDAHULUAN

Kebutuhan terhadap SDM merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh manager, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah HRD (*human resources development*). Menurut Stoner (Sinambela, Poltak, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada organisasi memerlukannya 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 pelamarkerja yang memenuhi syarat (Astuti, 2021)

Kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya. Disamping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, yang dalam dunia MSDM dikenal dengan "job fit and culture fit". Job fit bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Culture fit bermakna bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut. Dengan memiliki SDM yang fit in (sesuai/cocok), baik dalam pekerjaan maupun kultur perusahaan, SDM tersebut diharapkan akan menjadi aset yang mampu mendukung pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan (Abu, 2014). Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menentukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses untuk menentukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja dalam organisasi (Sofyandi, 2008).

Rekrutmen (Ardanab, 2012) adalah suatu proses mencari tenaga kerja atau karyawan dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Sedangkan rekrutmen menurut Kasmir adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga (Kasmir, 2012). Berbeda dengan (Mondy, 2008) rekrutmen adalah proses pencarian atau mengundang tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi diwaktu tertentu untuk melamar kerja.

Penelitian-penelitian yang membahas tentang rekrutmen pegawai sebelumnya sudah pernah dilakukan, diantaranya oleh Iskarim yang berjudul *Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam*, dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai harus memperhatikan beberapa prosedur yang dalam mempengaruhi berhasil atau tidaknya kegiatan rekrutmen. Adapun prosedur rekrutmen meliputi: Identifikasi jabatan, Analisis jabatan, Sumber rekrutmen, Metode rekrutmen, Pemanggilan kandidat, Seleksi, dan Penawaran kerja (Iskarim, 2017)

Mardiyah (Mardiyah, 2016) dalam tulisannya yang berjudul *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam* menyimpulkan bahwa pada dasarnya konsep Islam sama dengan 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.

Sementara itu Muzayyanah Jabani dalam *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam* menyimpulkan bahwa proses rekrutmen di perusahaan PT. Hadji Kalla dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi Kebutuhan tenaga kerja, Seleksi dan prosedur karyawan. Dalam perencanaan proses rekrutmen karyawan di Hadji Kalla sudah berdasarkan dengan nilai-nilai ke Islaman yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja (Jabani, Muzayyanah, Fitriani, 2019). Dalam penelitian ini penulis ingin menjelaskan proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh RS. Nur Hidayah Bantul Yogyakarta. Serta perspektif manajemen islam terhadap proses perekrutan pegawai yang dilaksanakan di RS. Nur Hidayah Bantul Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Rekrutmen

Definisi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. (Siagian, 2006) Definisi lain mengenai rekrutmen yaitu rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi (Listiana, 2014). Berdasarkan beberapa pengertian diatas rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian.

Metode dan Sumber Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Adapun metode rekrutmen calon karyawan baru ada dua. Pertama metode tertutup dimana ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Metode kedua metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang bagus lebih besar. (Hasibuan, 2000)

Secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan kedalam dua jenis: sumber internal dan sumber eksternal. Sumber rekrutmen internal diantaranya: job posting dan job bidding; refrensi pegawai lama; dan rencana suksesi/penggantian karyawan. Sedangkan sumber rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi perlu mengisi jabatan-jabatan entry-level; memerlukan keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki; dan memerlukan karyawan yang memerlukan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru. (Sofyandi, 2008) Ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan.

Tahapan Rekrutmen

Adapun tahapan rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu penyusunan strategi untuk merekrut. Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggungjawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

Hal penting selanjutnya adalah pencarian pelamar-pelamar kerja banyak atau sedikitnya pelamar-pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak pengrekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas. Berikutnya adalah penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok. Didalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat.

Point penting yang terakhir adalah pembuatan kumpulan pelamar. Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan (Siagian, 2006).

a. Penerimaan surat lamaran

Sering dilupakan bahwa rekrutmen berlangsung dua arah dalam artibahwa organisasi pemakai tenaga kerja menyeleksi para pelamar dan dilain pihak para pelamar memilih organisasi di mana dia berharap bisa berkarya. Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting, olehkarena itu kedua belah pihak perlu menempuhnya dengan hati-hati. Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap, dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan.

b. Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan untuk pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Pada dasarnya terdapat tiga jenis tes yang ditempuh oleh pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya.

Jenis tes berikutnya adalah tes pengetahuan, dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar tentang berbagai hal, misalnya ada tes yang mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan praktik kepemimpinan. Ketiga ada tes pelaksanaan pekerjaan. Bagi mereka yang diproyeksikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan operasional diselenggarakan berbagai jenis tes kemampuan koordinasi fisik bagi mereka yang kerja dibengkel atau pabrik, dan tes yang mengukur kemampuan calon juru tulis mengingat angka-angka dan nama-nama. Pentingnya berbagai tes diatas diselenggarakan, tidak boleh dilupakan bahwa penggunaanya hanya sebagai alat untuk memperoleh informasi secara lebih obyektif mengenai pelamar.

c. Wawancara

Wawancara sebagai alat rekrutmen sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting, penggunaanya paling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan

pelamar. Pada dasarnya wawancara dilaksanakan dalam bentuk tatap muka antara seorang pelamar. Meskipun demikian tidak tertutup kemungkinan menyelenggarakan wawancara berkelompok, artinya seorang atau beberapa pewawancara mengadakan dialog dengan sekelompok pelamar.

METODOLOGI PENELITIAN

Berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2016).

Sumber data dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer yakni sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008). Dalam penulisan ini adalah data penulis dapatkan melalui wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui kepustakaan (*library research*) yaitu data dengan mencari dan mempelajari bahan-bahan dan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan seperti buku-buku, literatur-literatur, majalah-majalah, jurnal maupun makalah yang berkaitan dan mendukung secara teoritis (Sugiyono, 2008), dalam penulisan ini adalah data yang penulis dapatkan dari dokumentasi dan studi pustaka.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman, yaitu di mulai dari tahapan pengumpulan data dilanjutkan dengan reduksi data, display data dan tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Di mulai dari pengumpulan data, yaitu peneliti berusaha mendapatkan data - data yang relevan dari informan untuk dapat dijadikan sebagai landasan dalam meneliti tentang tema yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dimulai.

Reduksi data yaitu pengumpulan data, yaitu peneliti berusaha mendapatkan data - data yang relevan dari informan untuk dapat dijadikan sebagai rujukan maupun landasan dalam penelitian tentang tema yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dilakukan. Teknik selanjutnya yaitu display data, di mana peneliti mengolah data yang masih berbentuk setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur untuk tema yang jelas kedalam matriks yang selanjutnya akan digunakan untuk menarik satu kesimpulan. Kesimpulan berisi tentang uraian dari jawaban yang peneliti ajukan pada tujuan penelitian dengan berlandaskan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan selama proses penelitian dan pada akhirnya peneliti memberikan penjelasan simpulan dari jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen merupakan kategori pegawai yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru, atau karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun, dan atau karena ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang

baru sehingga membutuhkan pegawai baru (Sinambela, 2018).

Rivai dan Sagala (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu berkerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi tujuannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya seleksi karyawan (Werther & Davis, 1996) adalah proses bertahap untuk memperoleh dan memanfaatkan berbagai informasi mengenai para pelamar kerja guna menentukan siapa saja yang akan ditarik sebagai karyawan untuk mengisi lowongan posisi- posisi jangka panjang ataupun jangka pendek. Proses awal seleksi (Schuler & Jackson, 2006):

1. Menetapkan kriteria-kriteria yang diinginkan.
2. Memilih berbagai prediktor (ragam informasi yang diperlukan untuk melakukan seleksi) dan teknik-teknik penilaian.
3. Menentukan waktu yang tepat untuk mengukur setiap prediktor.
4. Mengolah informasi yang terkumpul dan mengambil keputusan seleksi. Teknik penilaian pelamar (Schuler & Jackson 2006)
5. Riwayat pribadi pelamar
6. Pemeriksaan referensi dan latar belakang
7. Tes tertulis
8. Simulasi kerja
9. Pusat penilaian
10. Wawancara
11. Tes kesehatan

Proses Rekrutmen Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala diklat Ermita Sari menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan di Rumah Sakit ini ada beberapa tahap seperti staf SDM menginformasikan lewat facebook dan website, pelamar memasukan lamarannya, seleksi administrasi calon karyawan baru, penjadwalan tes penerimaan karyawan dan seleksi penerimaan karyawan. Adapun tahapan tahapannya sebagai berikut :

1. Staf SDM menginformasikan lowongan kerja melalui *website* dan *facebook*
2. Rumah sakit ataupun media sosial lainnya.
3. Calon karyawan memasukan lamarannya di Rumah Sakit Nur Hidayah baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. Seleksi administrasi calon karyawan baru. Seleksi administrasi calon karyawan baru merupakan suatu tata cara untuk menyeleksi kelengkapan administrasi calon karyawan baru, baik medis, para medis, penunjang medis maupun non medis.

Prosedur-prosedur yang dilakukan dalam menyeleksi administrasi calon karyawan baru yaitu :

1. Staf SDM menerima surat pengajuan permintaan penambahan

-
- karyawan yang telah di ACC oleh direktur.
 2. Surat tersebut ditindak lanjuti dengan melaksanakan proses seleksi administrasi pada berkas surat lamaran yang sudah diarsipkan.
 3. Proses seleksi administrasi dilakukan bersama dengan kasubbag dan kabag terkait.

Beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan dalam proses seleksi administrasi adalah sebagai berikut :

1. Tanggal masuk berkas lamaran
2. Foto, dipilih yang dari foto tersebut wajahnya menunjukkan seseorang yang ramah
3. Domisili, dipilih yang alamatnya adalah dari sekitar daerah rumah sakit
4. Kelengkapan administrasi untuk menyeleksi karyawan baru meliputi beberapa kelengkapan yaitu:
 - 1) Kelengkapan administrasi umum :
 - a) Riwayat hidup
 - b) Foto copy ijazah legalisir
 - c) Foto copy transkrip nilai
 - d) Foto copy KTP yang masih berlaku
 - e) Surat keterangan berperilaku baik
 - f) Surat keterangan pengalaman kerja
 - g) Foto copy sertifikat pelatihan yang pernah diikuti
 - 2) Kelengkapan khusus :
 - a) Kelengkapan administrasi untuk dokter umum adalah : ACLS (*advanced cardiac life support*), ATLS (*advanced trauma life support*), STR (surat tanda registrasi)
 - b) Dokter spesialis : STR (surat tanda registrasi)
 - c) Perawat : sertifikat PPGD (penanganan penderita gawat darurat), SIP (surat ijin perawat), STR (surat tanda registrasi)
 - d) Bidan : SIB (surat ijin praktek bidan), STR (surat tanda registrasi)
 - e) Fisioterapi : SIF (surat ijin fisioterapi)
 - f) Apoteker : SIPA (surat ijin praktek apoteker), STRA (surat tanda registrasi apoteker)
 - g) Asisten apoteker : STRTTK (surat tanda registrasi tenaga teknis kefarmasian)
 - h) Analisis kesehatan : STR (surat tanda registrasi)
 - i) Penata radiologi : SIR (*society of interventional radiology*), STR (surat tanda registrasi)
 - j) Ahli gizi : STR (surat tanda registrasi)
 - k) Sanitasi : STR (surat tanda registrasi)
 - l) Rekam medis : STR (surat tanda registrasi)
- b. Staf SDM memeriksa kelengkapan administrasi berkas lamaran sesuai dengan form *checklist* kelengkapan data.
- c. Staf SDM merencanakan penjadwalan pelaksanaan tes penerimaan calon karyawan apabila dari berkas lamaran ada yang sesuai dan memenuhi kualifikasi dengan kebutuhan dan direkomendasikan

oleh kepala sub bagian dan kepala bagian terkait

2. Penjadwalan tes penerimaan karyawan

Penjadwalan tes penerimaan karyawan merupakan suatu tata cara untuk merencanakan penerimaan karyawan baru. Tujuannya yaitu sebagai acuan dalam melakukan penjadwalan tes, sehingga tes dapat dilaksanakan dalam hari yang sudah ditentukan dan semua penguji bisa hadir dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan tes dengan baik(Sari, n.d.)

Pada hari H pelaksanaan tes rekrutmen karyawan RS. Nur Hidayah ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh calon karyawan diantaranya:

- a. Staf SDM mengumpulkan peserta tes untuk diberikan pengarahan tentang pelaksanaan tes
- b. Pelaksanaan tes diawali dengan tes tertulis
- c. Setelah tes tertulis selesai, staf SDM mengumpulkan lembar jawaban dan memulai untuk kegiatan tes wawancara
- d. Setelah tes wawancara selesai, peserta dikumpulkan untuk diberitahukan bahwa rangkaian seleksi penerimaan karyawan telah selesai
- e. Peserta tes diperbolehkan pulang dan dalam beberapa hari akan dikabar tentang hasil dari seleksi
- f. Setelah peserta tes pulang, staf SDM mengumpulkan tim penguji untuk rapat pembahasan hasil
- g. Apabila terdapat nama yang direkomendasikan untuk diterima, maka staf SDM membuat laporan pelaksanaan tes yang ditandatangani oleh tim penguji dan dimintakan persetujuan direktur
- h. Setelah mendapatkan persetujuan direktur, staf SDM memberitahukan hasil tes kepada para peserta tes
- i. Kepada peserta yang diterima diberitahukan bahwa telah lolos tes penerimaan dan kapan harus mulai masuk kerja
- j. Kepada peserta yang tidak diterima disampaikan permohonan maaf karena belum bisa kerja sama dan ucapan terima kasih atas partisipasinya
- k. Apabila tidak terdapat nama yang direkomendasikan, staf SDM bertugas untuk mengulang proses penerimaan (Sari, n.d.) .

Dalam Al Qur'an dan Hadist terdapat pedoman bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani. Manajemen sumber daya insani adalah (Ibrahim, 2006) seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait awal masuk karyawan hingga masa pensiun. Defenisi ini dapat diartikan bahwa proses awal untuk menjalankan organisasi adalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai

syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan

haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya dibidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah:

”Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”(Al- Qashas [28]:26)(Agama, 2014)

Rasullullah Shallallahu’alaihi wasallam bersabda:

“Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu” (Bukhari, n.d.)

Dari pemaparan di atas serta wawancara dari berbagai sumber di lapangan dapat penulis simpulkan bahwa dalam perekrutan tenaga kerja di RS. Nur Hidayah menggunakan metode terbuka, Metode terbuka ini sesuai dengan anjuran agama Islam. Dalam usaha mencari tenaga kerja, al-Quran memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada nilai-nilai moral (Sikap/ Attitude) dan kejujuran yang dimiliki. disamping itu juga harus berdasarkan kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan dan pelatihan dan kesempurnaan kerja.

Sedangkan proses seleksi karyawan di RS Nur Hidayah sebagai tindak lanjut dari rekrutmen pegawai adalah sesuatu yang wajar. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan (Ibrahim, 2006) hal ini sesuai dengan hadist rasullah yang artinya:

“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.”

Dan juga hadist yang artinya:

“Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara diantara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat yang lebih utama (patut dan layak)maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin”.(Bukhari, n.d.)

Petikan hadist diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi di RS Nur Hidayah sudah dilakukan dengan kejujuran tidak mengutamakan orangnya tapi yang dilihat yaitu bagaimana kemampuan, keahlian dan kelayakan sesuai dengan posisi lowongan tersebut. Karena itulah proses seleksi diadakan yaitu untuk melihat kemampuan, keahlian sehingga terlihat siapa yang layak dan pantas diangkat menjadi karyawan. Hadist diatas juga menerangkan bahwa seleksi yang dilakukan karena ada unsur nepotisme merupakan perbuatan mengkhianati Allah, Rasul-Nya dan kaum muslimin pada umumnya, sama artinya dengan melanggar ketentuan Allah yang tentu saja hal ini merupakan perbuatan yang mengundang dosa bagi organisasi yang melakukan proses seleksi. Ada banyak cara atau

metode untuk melihat kemampuan, keilmuan dan keahlian yang dilakukan pada proses seleksi. Mulai dari wawancara awal psikotes, tes potensi akademik, wawancara akhir dan tes kesehatan. Dengan mengikuti proses seleksi yang begitu panjang maka tersaring siapa yang utama dijadikan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh oleh penulis tentang rekrutmen karyawan pada RS Nur Hidayah, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta ada beberapa tahapan seperti staf SDM menginformasikan lewat *facebook* dan *website*, pelamar memasukan lamarannya, seleksi administrasi calon karyawan baru, penjadwalan tes penerimaan karyawan dan seleksi penerimaan karyawan.

Dalam pandangan manajemen islam perekrutan pegawai di RS Nur Hidayah sudah sesuai dengan kaidah nilai-nilai islam yang mengedepankan pada sikap dari calon pegawai. al-Quran memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada nilai-nilai moral (Sikap/*Attitude*) dan kejujuran yang dimiliki. Di samping itu juga harus berdasarkan kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan dan pelatihan dan kesempurnaan kerja.

Daftar pustaka

- Abu Fahmi, D. (2014). *Hrd Syariah Teori dan Implementasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Agama, K. (2014). *Al-Qur'anul Kariim*.
- Ali N, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Medika, 2006
- Ardanab, I Komang, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Astuti, N. F. (2021, April). Mengenal Proses Rekrutmen Karyawan, Berikut Definisi dan Tujuannya. *Www.Merdeka.Com*.
<https://www.merdeka.com/jabar/mengenal-proses-rekrutmen-karyawan-berikut-definisi-dan-tujuannya-klm.html>
- Bukhari, I. (n.d.). *Kitab Shahih Bukhari & Terjemah Bahasa Indonesia*. Da'wahrights.
- Hidayah, R. N. (2019). *Profil RS. Nur Hidayah* (pp. 7–15). RS.Nur Hidayah.
- Ibrahim, Abu Sinn, A. (2006). *Manajemen Syariat*. Raja Grafindo.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307.
- Jabani, Muzayyanah, Fitriani, I. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam. *Journal Of Institution And*

ShariaFinance, 2(2).

Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*. Rajawali Pers.

Mardiyah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2).

Mondy, W. R. (2008). *Human Resource Management*. N.J.: Pearson Prentice Hall.

Sari, E. (n.d.). *Wawancara* (12 April 2).

Schuler, R. S. & Jackson, S. E. (2006). *Human Resource Management, International Perspective*. Mason.

Sinambela, Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BumiAksara.

Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Werther, W. B. & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Ed. Boston.