

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Sutarto (2002) menyatakan organisasi adalah sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi tersebut, dapat diketahui adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan terbentuknya organisasi, antara lain orang-orang, kerjasama, dan tujuan bersama. Beberapa faktor menjadi saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain juga tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang saling mendukung.

Keberlangsungan organisasi tidak lepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan dengan tepat. Organisasi apapun senantiasa membutuhkan manajemen.¹ Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila di kelola oleh (*manage*) dengan baik pula. Seperti menurut Handoko manajemen dibutuhkan untuk semua tipe kegiatan yang diorganisasikan dan dalam semua tipe organisasi. Dalam praktek, manajemen berperan langsung untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan kata lain, manajemen disini ada untuk mengatur sesuatu yang dilakukan ataupun yang akan di lakukan dengan

¹ Hafidhudin dan Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 77.

baik, tepat, rapi, dan harus terarah. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Dessler (2006) manajemen memiliki 5 fungsi antara lain : perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Keseluruhan fungsi tersebut akan menunjang aktivitas manajemen dalam organisasi.² Begitupun dengan keberhasilan penerapan manajemen dalam organisasi akan tergantung pada peran-peran yang ada didalamnya, seperti manajer, karyawan, dan variabel-variabel lain yang menunjang. Namun dengan adanya perbedaan peran-peran tersebut akan mempengaruhi terhadap penerapan manajemen yang berbeda pula dalam hal ini tergantung pada variabel-variabel seperti tipe organisasi, kebudayaan dan tipe anggota (karyawan), fungsi-fungsinya ini tetap sama.³

Disinilah peran seorang manajer dibutuhkan dalam berlangsung penerapan manajemen, khususnya penerapan manajemen sumber daya insani karena sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi adalah sumber daya insani. Penggunaan kata Sumber Daya Insani adalah dalam hubungannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya disebut PSDI. Amanah yang dipegang seorang manajer SDI selain meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai laba perusahaan adalah juga mengantarkan para karyawan melalui pekerjaannya menuju pada derajat insan kamil yang diridhoi

²Fadilah B Rahmatika, *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank BNI Syariah Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang, Tahun 2014, hlm 1

³ Handoko, *manajemen Sumber Daya manusia*, hlm 22

Allah SWT. Dengan pengelolaan SDI secara islam, maka perusahaan Insya Allah akan dapat melaksanakan amanah ini.

Sebagaimana kita pahami bersama, sumber rujukan utama Islam adalah Al-Qur'an, baru kemudian hadits dan setelah itu baru ijtihad ulama. Oleh karena itu, pengelolaan SDI pun harus mengacu pada sumber-sumber ini. Pada waktu islam diajarkan oleh nabi Muhammad SAW tahun 507 M pastinya revolusi industri belum terjadi sehingga usaha-usaha berskala besar belum ada. Pada waktu itu diperkirakan organisasi yang besar adalah negara, sedangkan pada saat ini organisasi yang besar adalah perusahaan multinasional yang tidak jarang memiliki aset melebihi PDB (Produk Domestik Bruto) suatu negara. Jarak waktu yang memisahkan kita dari Rasulullah, ditambah dengan kondisi dan situasi yang telah jauh berbeda.

Pandangan hidup islam didasarkan pada tiga prinsip, yaitu *tauhid* (keesaan Tuhan), *khilafah* dan keadilan. Manusia sebagai salah satu bagian dari alam semesta yang diciptakan Allah SWT dibekali dengan kehendak bebas, rasionalitas, dan kesadaran moral. Semua ini dikombinasikan dengan kesadaran ke-Tuhanan yang inheren sehingga manusia dituntut untuk hidup dalam kepatuhan dan ibadah kepada-Nya. Semua sumber daya yang ada ditangan manusia tidak lain adalah suatu amanah, oleh karena itu sebagai khalifah (wakil Tuhan di muka bumi), manusia akan dituntut suatu pertanggung jawaban amanah

ini diakhirat kelak. Bagi mereka yang berbuat baik pada kehidupan dunia akan memetik kebaikan pula dalam kehidupan akhiratnya.

Tiga prinsip pandangan hidup Islam ini diadopsi sebagai landasan pokok ekonomi Islam ditambah dengan landasan ke empat, yaitu *takziyah* atau prinsip yang menyeimbangkan antara aspek material dan aspek spiritual. Dalam pemahaman konsep ini, pembangunan ekonomi harus selaras dengan kebersihan jiwa manusia sehingga seiring dengan laju harus meningkatkan kualitas intelektual dan penghayatan nilai-nilai keagamaannya. Di atas prinsip-prinsip seperti inilah perekonomian yang Islami ditegakkan dan sumber daya insani dibina.

Al-Qur'an adalah sumber utama Iptek dan hal ini terlihat dari berterbangannya ayat-ayat tentang Iptek dalam kitab suci umat Islam. Ilmu Pengentahuan Alam yang dalam Al-Qur'an jelas adanya seperti dalam surah Al-Anbiya: 30;

أَوَلَمْ يَرِ الَّذِينَ كَفَرُوا أَنَّ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ كَانَتَا رَتْقًا فَفَتَقْنَاهُمَا^ط وَجَعَلْنَا مِنَ الْمَاءِ
كُلَّ شَيْءٍ حَيٍّ^ط أَفَلَا يُؤْمِنُونَ

“Dan apakah orang-orang kafir tidak tahu bahwa langit dan bumi itu dahulu merupakan suatu yang padu, kemudian kami pisahkan mereka itu.”

Sekalipun ayat ini jelas, namun manusia baru dapat membuktikannya berabad-abad kemudian dengan dikemukakannya teori Big-Bang. Contoh lainnya adalah tentang ekspansi alam semesta yang telah ditemukan para ilmuwan, padahal informasinya sudah ada dalam surah Adz-Dzariyat: 47;

وَالسَّمَاءَ بَنَيْنَاهَا بِأَيْدٍ وَإِنَّا لَمُوسِعُونَ

“Dan langit itu Kami bangun dengan kekuasaan (atau kekuatan) Kami dan sesungguhnya Kami-lah yang meluaskannya”.

Berbeda dengan Ilmu Pengetahuan Alam yang jelas ini maka ilmu-ilmu social dari Al-Qur'an harus ditafsirkan dan diturunkan dari ayat-ayat yang mengatur hubungan antar-manusia, hubungan manusia dengan lingkungan, tujuan hidup manusia, aturan-aturan muamalat, ajaran yang menekankan tentang pelestarian lingkungan, dan lain sebagainya. Demikian pula halnya dengan aturan Al-Qur'an tentang Pengelolaan Sumber Daya Insani yang harus ditafsirkan dari ayat-ayat yang mengatur hubungan antar manusia, dari analogi ayat-ayat yang menjelaskan bagaimana Allah SWT mengatur dan me-managesemua ciptaan-Nya dan dari keteladanan Rasulullah SAW sebagai pemimpin (*manager*).

Disini pijakan dasar dan pendekatan dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani tertera pada QS. Az-Zilzaal (99): 7-8,

مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۖ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۚ

menyebutkan; *Barangsiapa mengerjakan kebaikan, meskipun seberat zarrah, akan dilihatnya (balasan) kebaikan itu. Barangsiapa mengerjakan kejahatan, meskipun seberat zarrah, akan dilihatnya (balasan) kejahatan itu.* Artinya, jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan-Nya akan mendapatkan ganjaran; sebaliknya jika bekerja dengan ‘tidak baik’ juga akan mendapat ganjaran yang dimiliki organisasi, oleh karena itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntutan syari’ah.⁴

Seperti dalam halnya sistem Rumah Sakit Islam yang berpengaruh terhadap kesehatan masyarakat sekitar. Masyarakat yang beragama Islam juga memerlukan sistem rumah sakit yang menggunakan prinsip sesuai dengan hukum Islam (syari’ah). Oleh karena itu, dengan adanya rumah sakit yang berbasis islam dan mengandung nilai-nilai islam masyarakat lebih percaya dengan rumah sakit tersebut. Seperti halnya rumah sakit islam garam Kalianget, yang satu-satunya Rumah Sakit yang berbasis nilai-nilai syari’ah di Sumenep. Adapun sejarah Rumah Sakit Islam Garam Kalianget didirikan pada tahun 1942 di perusahaan garam yang mana aslinya Z.W. (Zoutler Water), kemudian berubah menjadi PGSN, PPG, PPGA, telah berdiri unit kesehatan yang berbentuk klinik, pada tanggal 17 oktober 1995 diresmikan penggunaannya sebagai pusat pelayanan kesehatan dengan nama RS Mardi Waluyo. Dan kemudian pada tahun 2000

⁴Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 3.

dikerjasamakan dengan pimpinan wilayah Muhammadiyah serta berganti nama dengan Rumah Sakit Islam Garam Kalianget.

Karena pada saat ini maraknya perkembangan Rumah Sakit Islam di Indonesia dan terjadinya persaingan antara Rumah Sakit sistem syariah dan konvensional, keberadaan sistem perbankan syariah dapat memenuhi kebutuhan sebagian masyarakat yang tidak bersedia memanfaatkan pelayanan Rumah Sakit konvensional karena prinsip keyakinan ataupun kepercayaan. Dan banyak beredar kabar dari media maupun masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan rumah sakit umum swasta maupun negeri yang ada di Indonesia ini, salah satunya ialah pelayanan terhadap pasien yang mengurus administrasi menggunakan ASKES, Jamsostek ataupun Jamkesda banyak yang ditolak mentah-mentah oleh pihak rumah sakit dengan alasan tidak menerima pelayanan menggunakan kartu tersebut. Sehingga masyarakat miskin yang akan melakukan pengobatan menggunakan kartu bantuan itu mengalami kendala untuk melakukan pengobatan, terpaksa masyarakat melakukan cara lain yaitu dengan menggunakan uang tunai.

Oleh karena itu, hadirnya Rumah sakit Islam Garam Kalianget memberikan solusi kepada masyarakat terutama sumenep, Rumah Sakit Garam terkenal dengan pelayanan yang sangat baik sehingga akan memberikan kenyamanan terhadap pasien. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana proses MSDI Rumah Sakit Garam Kalianget dalam pengambilan karyawan sehingga menghasilkan kepuasan terhadap pelayanan pasien, dalam manajemen sumber

daya insani pada Rumah Sakit Islam Garam Kalianget dalam pengambilan calon karyawan baru itu sangat detail, dari proses pengadaan, rekrutmen, seleksi maupun penempatan. Karena nantinya dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan itu ditanamkan nama allah dalam setiap pekerjaannya, dengan ditanamkan nama allah maka seluruh karyawan dan dokter akan melayani pasien yaitu dengan ketulusan hati bukan hanya mencari materi semata.

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud menganalisis sejauh mana praktik **“penerapan manajemen sumber daya insani pada Rumah Sakit Islam Garam Kalianget”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Rumah Sakit Islam (SDI) garam kalianget?

C. Tujuan Masalah

1. Mengetahui Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Rumah Sakit Islam (SDI) garam kalianget.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah khasanah keilmuan dan kepenulisan.
 - b. Menambah wawasan berpikir dalam bidang yang dikaji.
 - c. Dapat mendorong peneliti untuk mempertajam karya kepenulisannya.

2. Bagi Pembaca

- a. Dengan adanya penelitian ini, pembaca dapat mengetahui penerapan manajemen sumber daya insani (SDI) pada Rumah Sakit Islam Garam Kalianget.
- b. Dapat dipakai sebagai rujukan lanjutan dalam penelitian.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi referensi keilmuan dan informasi terutama bagi pihak yang memiliki hubungan dengan program studi ekonomi syariah.

4. Bagi masyarakat,

Digunakan sebagai salah satu acuan tentang Rumah Sakit Islam Garam Kalianget.

5. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan atau menetapkan kebijakan.

E. Tinjauan Pustaka

Sebagai perbandingan untuk penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka menggunakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan judul yang dimiliki oleh peneliti. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang berupa jurnal yang berjudul, *Manajemen Sumber Daya Insani*, oleh H. Ali Hardana Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Insani dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.
2. Skripsi Fadilah B Rahmatika yang berjudul, *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank BNI Syariah Semarang* dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro periode 2014. Dalam penelitian ini di jelaskan bahwa dalam praktik-praktik MSDM dilihat dari 5 aspek yakni rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan & pengembangan dan kompensasi. Sedangkan untuk nilai-nilai Islami dilihat dari 4 aspek yaitu dilihat dari segi fisik, segi spiritualitas, segi intelektualitas, dan segi emosional. Nilai-nilai Islami yang dimaksud ini sudah terkandung dalam Al-Quran dan Hadist tentang aturan dan anjuran dalam perilaku dan kegiatan sehari-hari.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman kemana arah pembahasan penelitian ini, maka urutan yang digunakan peneliti dalam penelitian skripsi ini yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani di Rumah Sakit Islam Garam Kalianget” menggunakan sistematika pembahasan dengan uraian berikut ini :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Kerangka Teoritik, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini terdiri dari pengertian manajemen sumber daya insani, tujuan manajemen sumber daya insane, pijakan islam dalam pengelolaan MSDI, proses rekrutmen, serta pendekatan islam dalam MSDI.

Bab III

Menguraikan secara jelas tentang metode penelitian yang dilakukan meliputi jenis penelitian, objek penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data serta teknin analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang menguraikan hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan dan pembahasannya, yaitu teori-teori dan fakta-fakta terkait penerapan manajemen sumber daya insani di Rumah Sakit Islam Garam Kalianget.

Bab V Penutup

Bab ini terdiri dari Kesimpulan dan Saran