

**PENERAPAN *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT* SEBAGAI
UPAYA PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
MENGGALA PROVINSI LAMPUNG
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

**Annisa Safitri Malik
NPM: 1951040245**

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I: Fatih Fuadi, M.S.I
Pembimbing II: Vicky F. Sanjaya, M.Sc



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

ABSTRAK

Profesionalisme pegawai rumah sakit sangat penting, karena rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui *human capital management*, *human capital management* dapat di gunakan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja digunakan dalam menghasilkan layanan yang profesional dan nilai ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan *field research* serta teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi dan eksperimen. Sumber data yang ada dalam penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder yang diperoleh langsung dari narasumber yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan buku dan jurnal penelitian terdahulu yang relevan dengan judul dan juga teori yang digunakan.

Hasil dari penelitian menunjuk adanya penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung mulai dari kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, suasana organisasi dan efektivitas kelompok kerja sudah di terapkan secara dengan maksimal. Penerapan *human capital management* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai perspektif Islam dilakukan dengan menerapkan sifat-sifat *fathonah*, amanah, *shiddiq*, *tabligh*, dan *tawadhu'*. Aspek pendukung adalah gaji pokok dan bonus, hubungan yang harmonis (interaksi antara sesama) serta adanya dukungan untuk berkembang melalui pelatihan dan pendidikan sedangkan aspek penghambat fasilitas belum memadai serta kondisi psikologis pegawai. Profesionalisme

pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung setelah adanya penerapan *Human Capital Management* semakin meningkat terlihat dari meningkatnya kepuasan pelayanan dari pasien dan pegawai mampu memahami semua tugas dan kewenangannya sesuai dengan standar operasional prosedur organisasi serta semakin meningkatnya hasil kerja yang di selesaikan oleh pegawai dengan tepat waktu, efektif dan efisien.

Kata Kunci: *Human Capital Management*, Profesionalisme, Pegawai



ABSTRACT

The professionalism of hospital employees is very important, because hospitals are health service institutions that provide plenary individual health services that provide inpatient, outpatient, and emergency services, therefore there is a need for efforts to improve the quality of human resources through human capital management, human capital management can be used as an effort to increase knowledge, The expertise, skills, and creativity embodied in employability are used in producing professional services and economic value. This study aims to determine the application of human capital management as an effort to improve the professionalism of employees at the Menggala Regional General Hospital Lampung Province.

This research uses qualitative methods, with field research and data collection techniques in the form of questionnaires, interviews, observations and experiments. The data source in this study comes from primary data sources obtained directly from resource persons at the Menggala Regional General Hospital Lampung Province. Meanwhile, secondary data were obtained from literature studies of previous books and research journals that were relevant to the title and also the theory used.

The results of the study point to the application of human capital management as an effort to improve the professionalism of employees at the Menggala Regional General Hospital Lampung Province starting from individual abilities, individual motivation, leadership, organizational atmosphere and the effectiveness of the working group have been implemented optimally. The application of human capital management at the Menggala Regional General Hospital (RSUD) of Lampung Province as an effort to increase the professionalism of employees from an Islamic perspective is carried out by applying the qualities of fathonah, amanah, shiddiq, tabligh, and tawadhu'. Supporting aspects are basic salary and bonuses, harmonious relationships (interaction between others) and support to develop through training and education while the aspects of inhibiting facilities are inadequate and the psychological condition of employees. The professionalism of employees at the Menggala Regional General Hospital (RSUD) of Lampung

Province after the implementation of Human Capital Management is increasing, as seen from the increasing service satisfaction of patients and employees able to understand all their duties and authorities in accordance with standard operating procedures of the organization and the increasing work results completed by employees in a timely, effective and efficient manner

Keywords: *Human Capital Management, Professionalism, Employees*





KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Telp (0721)78088735131

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Annisa Safitri Malik
NPM : 1951040245
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) MENGGALA PROVINSI LAMPUNG adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri. Bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, 5 April 2023

Penulis



Annisa Safitri Malik
NPM. 1951040245



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol Endro Sutarto Sukarame Binangkal Lampung 31514 07214 7040 30

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN
PROFESIONALISME PEKAWAI DI RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) MEGGALA
PROVINSI LAMPUNG
Nama : Annisa Safitri Malik
NPM : 1951040245
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang
munaqsyah Fakultas Ekonmi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

FATIH FUADI, M.S.I

Vicky F Sanjaya, M.Sc

NIP. 198512192015031006

NIP. 199411122019031009

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Dr. Ahmad Habibi, SE., M.F

NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol Endang Sutarmaji Sukarame Bandar Lampung 3151 (0721) 7040 300

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Penerapan Human Capital Management Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Dalam Perspektif Islam” disusun oleh Annisa Safitri Malik, NPM 1951040245, program studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Rabu/12 April 2023.

TIM PENGUJI

Ketua : A. Zuliansyah, M.M.

Sekretaris : Yenni Susanti, S.Pd.,MA.

Penguji I : Anas Malik, M.E.Sy.

Penguji II : Fatih Fuadi, M.S.I.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Tulus Suryanto, SE., M.M, Akt.CA

NIP. 1700926200811008

MOTTO

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ
جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-Nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)-Nya.

Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu
(Q.S At-Talaq:3)

Engkau takkan mampu menyenangkan semua orang, karena itu cukup bagimu memperbaiki hubunganmu dengan Allah dan jangan terlalu peduli dengan penilaian orang lain

(Imam Syafi'i)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan rasa puji syukur yang mendalam terhadap Allah SWT. yang senantiasa memberikan petunjuk, dan kelancaran atas terselesainya skripsi ini, sekaligus sebagai persembahan kecil saya untuk kedua orang tua. Dengan segenap rasa cinta yang tulus skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Arjuna Putra dan Ibunda Yunani, ketulusannya dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai yang sudah memberikan kesempatan, kepercayaan, kasih sayang, dukungan dan semangat yang tiada henti.
2. Kepada adik-adikku Serda M. Abdul Aziz Malik dan Ahmad Naufal Raihan Malik, yang selama ini menjadi kakak sekaligus orang tua, yang selalu menjaga, memberikan nasehat, dan kasih sayangnya
3. Kepada orang baik Ari Armansyah yang telah menemani, menyemangati, menghibur penulis selama mengerjakan skripsi ini
4. Kepada sepupuku tersayang Lamzani Alma, Rosinta Sari, Marsella Sapitri, Helma Maya Sari, Santika, Resi Utari, Okta, Maya Santika, Devy Maya Sari, yang telah menyemangatiku untuk tidak menyerah
5. Kepada teman-teman ku Andini Ginanti, Iga Septiani, Dewi Puji Lestari, Depi Melsandi, Afrida Jayanti, Debi Delvia Sari, serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih selalu siap membantu, menemani, menghibur dalam proses perkuliahan, yang selalu menjadi partner seperjuangan, terima kasih sekali lagi untuk kontribusinya dalam secuil perjalanan hidup ku.

RIWAYAT HIDUP

Annisa Safitri Malik, dilahirkan di Menggala, Kabupaten Tulang Bawang Lampung, pada tanggal 25 April 2000. Penulis merupakan anak Pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan suami istri bapak Arjuna Putra dan ibu Yunani. Riwayat pendidikan penulis dimulai dari TK Al-Islamiyah Menggala yang terletak di jalan 3 kibang menggala, Setelah itu melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah dasar di SDN 1 Tiuh Toho pada tahun 2006-2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Menggala sejak tahun 2012-2015, setelah itu melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Menggala pada tahun 2015-2018. Pada tahun 2018 setelah lulus di jenjang Sekolah Menengah Atas penulis melakukan pendaftaran di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam program studi Manajemen Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah Subahanu wa Ta'ala, yang atas limpahan rahmat, kemudahan, kesehatan dan hidayah-Nya penyusunan skripsi dengan judul **“Penerapan *Human Capital Management* Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dalam Perspektif Islam”** ini terselesaikan guna memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan berkat kontribusi dari banyak pihak. Penulis telah banyak menerima bimbingan serta bantuan dan arahan tidak lupa juga doa yang tulus untuk kelancaran menyelesaikan skripsi ini, maka dari itu, dengan kerendahan hati, di kesempatan ini patutlah kiranya penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto., M.M, Akt., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
3. Bapak dan ibu dosen pengajar serta staf karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta nasehat selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
4. Seluruh staf administrasi dan perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
5. Bapak Fatih Fuadi, M.S.I selaku pembimbing I yang sudah memberikan arahan, bimbingan dan juga masukan. Bapak Vicky F. Sanjaya, M.Sc selaku pembimbing II yang sejak sebelumnya sudah memberikan bekal kepada penulis melalui mata kuliah

yang diajarkan sehingga dapat menjadi bekal dalam penyusunan skripsi, penulis mengucapkan terima kasih atas waktu yang sudah diluangkan, ilmu yang sudah diberikan, saran dan solusi yang sudah disampaikan, dan motivasinya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Kedua orang tua ku yang selalu melimpahkan doa, semangat dan harapannya sehingga memberikan motivasi kepada penulis untuk bisa mempersembahkan yang terbaik. Untuk kakak-kakak ku dan keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
7. Teman-teman yang sejak awal perkuliahan, terima kasih sudah menemani, menghibur, memberi semangat, *support* dan bantuan saat dibutuhkan. Dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Teman-teman jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 yang sudah menjadi partner dalam menghadapi perkuliahan.

Semoga Allah SWT. mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua. Penulis sangat menyadari sekali bahwa penelitian dan tulisan ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi akademik di jurusan Manajemen Bisnis Syari'ah UIN Raden Intan Lampung, Aamiin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, April 2023
Penulis,

Annisa Safitri Malik
1951040245

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	vi
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	19
D. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian.....	20
E. Rumusan Masalah	20
F. Tujuan Penelitian.....	20
G. Manfaat Penelitian.....	21
H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka)	21
I. Metode Penelitian.....	24
J. Kerangka Pemikiran.....	29

BAB II LANDASAN TEORI

A. <i>Human Capital Management</i>	37
1. Pengertian <i>Human Capital Management</i>	37
2. Peran <i>Human Capital Management</i>	38
3. <i>Human Capital Management</i> dalam Perspektif Islam	41
B. Profesionalisme Pegawai	45
1. Pengertian Profesionalisme.....	45

2. Profesionalisme Kerja.....	47
3. Asas Pokok Profesionalisme.....	50
4. Usaha - Usaha Pengembangan Profesionalisme	51
5. Profesionalisme Pegawai dalam Perspektif Islam	52

BAB III DEKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
1. Sejarah Terbentuknya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.....	61
2. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.....	62
3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.....	62
4. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.....	64
B. Penyajian Fakta dan Data Lapangan.....	65

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian.....	79
1. Penerapan <i>Human Capital Management</i> Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung	79
2. Penerapan <i>Human Capital Management</i> Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai dalam Islam	93
3. Aspek Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan <i>Human Capital Management</i> sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung	106
4. Peningkatan profesionalisme melalui penerapan <i>human capital management</i> di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.....	110
B. Temuan Penelitian	113

BAB V PENUTUP

A. Simpulan 123
B. Rekomendasi..... 126

DAFTAR RUJUKAN



DAFTAR TABEL

1. Data Pegawai Medis dan Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2021	9
2. Penilaian Profesionalisme Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2020 (Sebelum Penerapan <i>Human Capital Management</i>).....	14
3. Penilaian Profesionalisme Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2021 (Sesudah Penerapan <i>Human Capital Management</i>).....	15
4. Hasil Pengukuran <i>Human Capital Management</i> Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2020 (Uji Coba/Sebelum Penerapan)	16
5. Pengukuran <i>Human Capital Management</i> Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2021 (Setelah Penerapan)	17
6. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	22
7. Pengukuran <i>Human Capital Management</i>	33
8. Penilaian Profesionalisme Pegawai di Lingkungan Lembaga Kesehatan.....	35

DAFTAR GAMBAR

1. Grafik Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung..... 11
2. Kerangka Pikir..... 36
3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2022..... 63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan hal yang sangat penting dari suatu penelitian, karena judul ini akan memberikan gambaran tentang keseluruhan isi skripsi. Penegasan judul dimaksudkan supaya tidak menimbulkan kesalahpahaman dan penafsiran di dalam memahami istilah-istilah penting dari judul penelitian. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berjudul “**Penerapan *Human Capital Management* Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung**”. Adapun beberapa istilah yang perlu ditegaskan adalah sebagai berikut:

1. Penerapan

Merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau kelompok-kelompok yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan. Dalam hal ini, penerapan adalah pelaksanaan sebuah hasil kerja yang diperoleh melalui sebuah cara agar dapat dipraktikkan ke dalam masyarakat.¹

2. *Human Capital Management*

Merupakan praktik dan kebijakan yang meliputi ‘manusia’ atau aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk merekrut, memilih, melatih, memberi penghargaan, dan mengevaluasi.²

3. Profesionalisme

Merupakan suatu sikap, tingkah laku, serta kemampuan untuk menunjukkan suatu kualitas dan kompetensi sebagai suatu profesi.³

¹ Wahab, *Tujuan Penerapan Program*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2018), h.63

² Dessler Gerry, *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Indeks, 2018), h.2

³ Alex Sobur, *Etika Pers Profesionalisme Dengan Nurani*. (Bandung: Humaniora Utama Press (HUP), 2021), h.82

4. Pegawai

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴

5. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)

Merupakan institusi yang diberikan tugas untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat mulai dari yang bersifat dasar, spesialis hingga sub spesialis.⁵

6. Menggala

Merupakan sebuah wilayah setingkat kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung.

Berdasarkan uraian penjelasan judul di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa maksud dari judul skripsi ini adalah penulis ingin mengetahui secara mendalam terkait dengan penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala.

B. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah sebuah tempat yang sangat mengutamakan pelayanan masyarakat. Pelayanan yang baik ini sangat ditentukan oleh para pegawai baik medis maupun non medis yang bekerja di rumah sakit, karena hal tersebut, seseorang yang bekerja di rumah sakit, baik pegawai medis maupun non medis harus dapat melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Berdasarkan hal tersebut maka peran pegawai medis maupun non medis sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien yang datang untuk berobat menjadi salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan sebuah rumah sakit.

⁴ Ratna Wijayanti, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Aji Wonosobo. *Journal Of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, Vol. 1, No. 1. (2018), h.1

⁵ Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Keselamatan Pasien. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI, 2017.

Maka suatu rumah sakit haruslah mempunyai tenaga kerja yang profesional untuk menjadi pegawai yang dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu setiap harinya. Pegawai baik medis maupun non medis di sebuah rumah sakit dituntut untuk bekerja secara profesional oleh karena itu seorang pegawai rumah sakit harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien yang datang.

Profesionalisme pegawai rumah sakit sangat penting, karena rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat oleh karena itu mulai dari tenaga kesehatan maupun non kesehatan memiliki peran penting dalam terciptanya mutu pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit yang sudah ditetapkan oleh pemerintah seperti pelayanan medik, pelayanan keperawatan baik rawat inap maupun rawat jalan yang minimal harus diselenggarakan oleh rumah sakit.

Salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme pegawai rumah sakit adalah melalui *human capital management*. *human capital management* di cetuskan oleh Jac Fiz-enz tahun 1776 di bidang ekonomi klasik, Jac Fiz-enz menjelaskan bahwa *human capital management* adalah perpaduan antara pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi dan inisiatif yang memengaruhi produktivitas manusia. Jac Fiz-enz juga menjelaskan bahwa *human capital management* dapat dicapai atau diperoleh melalui dua cara. Pertama, manusia digunakan sebagai tenaga kerja berdasarkan jumlah kuantitatifnya. Hal ini menyatakan bahwa semakin banyak jumlah manusia atau tenaga kerja maka produktivitas semakin tinggi. Kedua, investasi merupakan cara utama dalam meningkatkan atau mendapatkan *human capital management*. Pendidikan dan pelatihan yang didapatkan manusia akan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, sehingga

produktivitas juga akan meningkat. Cara kedua ini tidak lagi mementingkan kuantitas jumlah tenaga kerja.⁶

Human capital management dapat di gunakan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja digunakan dalam menghasilkan layanan yang profesional dan nilai ekonomi.⁷ *Human capital management* juga dapat dijadikan sebagai alat pengukuran kinerja sebuah organisasi hal itu dikarenakan sumber daya manusia sebagai dasar penggerak kinerja dari organisasi, dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi akan mampu mengembangkan dan memajukan sebuah organisasi itu sendiri.⁸

Selain itu, *human capital management* juga merupakan inti dari suatu kinerja organisasi, sebagaimana kinerja organisasi yang baik, dapat dilihat dari pengelolaan *human capital management*. Aset pengetahuan yang dimiliki organisasi terdapat pada sumber daya manusia (*human capital*). Pengelolaan *human capital management* yang baik, dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal sebuah organisasi untuk maju dan berkembang karena organisasi mampu bersaing dengan organisasi pesaing. Pemanfaatan *human capital management* sebagai modal utama organisasi dapat membuat tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri.

Human capital management mempunyai lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Setiap komponen dari *human capital* tersebut memiliki peranan yang

⁶ Schultz, T. W. *Investment in Human Capital*. American Economic Review, 51, 1961, 1-17.

⁷ Prayed Cahya Nugraha, Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 57. (Maret 2017), h.2

⁸ *Ibid.* h.8

berbeda-beda dalam menciptakan *human capital* di dalam organisasi yang pada akhirnya akan menentukan nilai dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang digunakan untuk mendukung keberhasilan kinerja organisasi bukanlah sumber daya manusia berkompotensi rendah. Bahkan sebaliknya, sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam kinerja organisasi haruslah sumber daya manusia multi dimensi dan memiliki semangat kerja yang tinggi demi mencapai suatu target tertentu.⁹

Human capital management memegang peran penting bagi jalannya suatu organisasi karena di dalam organisasi, *human capital management* akan menjadi sistem penggerak organisasi atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja organisasi. Peran manusia sebagai *human capital* sangatlah penting. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, *human capital* sangat dibutuhkan untuk diolah menjadi sumber daya yang bernilai tinggi dan mempunyai kompetensi yang tinggi. *Human capital* manusia adalah aset terpenting di dalam organisasi bukan hanya sebagai slogan yang dicantumkan pada visi dan misi organisasi. Pemimpin di dalam organisasi tidak hanya melihat organisasi sebagai sebuah organisasi yang berisi pengetahuan dan keterampilan unik. Timbulnya istilah bahwa pengetahuan sebagai sumber daya di dalam perusahaan yang stratejik didasarkan pada kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing organisasi.¹⁰

Namun dalam perkembangannya organisasi akan mengalami berbagai permasalahan dalam pengelolaan *human capital management*, hal itu disebabkan oleh kurangnya profesionalisme pegawai dalam melakukan pengelolaan organisasi, *human capital management* bisa menjadi pendorong yang kuat dalam meningkatkan profesionalisme pegawai, dikarenakan organisasi berupaya untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM),

⁹ *Ibid.* h.11

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2018), h.176.

mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), peningkatan keterampilan dan selalu menjaga asas profesionalisme dalam bekerja.¹¹

Sumber daya manusia yang profesional akan mampu menghasilkan keunggulan kompetitif untuk organisasi yang akhirnya dapat digunakan untuk bersaing dalam sebuah industri.¹² Hal itu dikarenakan sebuah organisasi yang dikelola oleh sumber daya dengan profesionalisme tinggi akan menghasilkan hasil yang berbeda begitu juga sebaliknya jika organisasi dikelola tanpa profesionalisme maka kinerja organisasi akan semakin buruk, oleh karena itu sumber daya manusia yang profesional sangat di perlukan untuk mengelola aset organisasi dengan baik dan tepat. Pengelolaan organisasi secara profesionalisme bisa dilakukan dengan melaksanakan *human capital management* secara maksimal dan berkesinambungan.¹³

Pengelolaan sumber daya secara profesionalisme dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan sampai dengan pengembangan karier dan kompensasinya. Islam memberikan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia.¹⁴ Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah unsur manajemen dalam organisasi harus mengacu kepada Al-Quran dan sunnah yang merupakan sumber utama Islam. Allah berfirman dalam QS. Al-Zalzalah ayat ke-7-8, yang berbunyi:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

¹¹ R.C Usup, *Effect of Human Capital Investment on Organizational Performance*, (New Yor: McGraw-Hill Book Company, 2021), h.110

¹² Bechtel, *Calculating Human Capital: The Market Based Valuation of Human Capital*, *Zeitschrift Fur Personalforschung*, 21(3), h.206-231.

¹³ Totanan, *Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2014), h.19

¹⁴ Burhanuddin Yusuf dan M. Nuryanto Al-Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h.26

“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)-nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya pula”

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa jika bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan Allah SWT maka akan mendapat ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan tidak baik juga akan mendapatkan akibatnya. Hal ini berlaku pula dalam tugas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk selalu menjalankan tugas dengan penuh profesional. Oleh karena itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk menjaga dan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja sesuai dengan tuntutan syariah.¹⁵

Islam selalu memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah institusi seperti Rumah Sakit, hal itu tidak terlepas dari tugas sebagai khalifatullah Allah SWT menciptakan manusia bukan semata mata sebagai pekerja organisasi namun juga harus selalu menjalankan apa yang sudah di perintahkan oleh Allah SWT. Institusi seperti Rumah Sakit harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan profesional dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya demi kepentingan umat atau pasien. Dalam meningkatnya profesionalisme pegawai Islam tidak hanya fokus pada aspek *knowledge, skill creativity, innovation, energy*, kesehatan, tetapi juga harus mencakup aspek moral dan penguatan akidah.¹⁶

Islam juga menganjurkan, untuk melakukan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien dan penuh kompetensi. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai nilai terhormat.

¹⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), h.11

¹⁶ Ade Yuliar, Strategi Islamic *Human Capital Management* Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia, *Journal of Shariah and Islamic Economics Vol. 2 No. 2*, (Oktober 2021), h.2

Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari sebuah pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAWA yang berbunyi:

قَالَ وَإِنْ دَوَّامَهَا أَلْ عَمَلُ خَيْرٍ

“Sebaik-baiknya pekerjaan adalah yang dilakukan penuh ketekunan walaupun sedikit demi sedikit, (H.R. Tirmidzi)”.

Kompetensi dan kejujuran adalah dua sifat yang membuat seseorang dianggap sebagai pekerja unggulan sebagaimana yang dinyatakan dalam Q.S. Surah Al-Qashash ayat 26, yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“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”.

Berdasarkan penjelasan ayat di atas dapat diketahui bahwa standar Al-Quran untuk kepatutan sebuah pekerjaan adalah berdasarkan pada keahlian dan kompetensi seseorang dalam bidangnya karena dengan adanya keahlian dan kompetensi akan berdampak pada meningkatnya profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas, profesionalisme pegawai dalam sebuah institusi rumah sakit merupakan hal penting dan harus di jaga, karena tanpa adanya profesionalisme yang tinggi dari pegawai, maka bisa dipastikan semua pekerjaan akan sulit di jalankan. Oleh karena itu, merupakan kewajiban bagi manajemen sebuah organisasi (rumah sakit) untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensinya agar bisa bekerja dengan profesional. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Islam mengajarkan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Rumah Sakit) merupakan salah

satu *capital* bukan sebagai *cost* unit, oleh karena itu *human capital management* sangat tepat jika di aplikasikan di lingkungan Rumah Sakit seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.¹⁷

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung merupakan salah satu rumah sakit pemerintah yang saat ini berstatus sebagai Rumah Sakit milik pemerintah bertipe B. Sebagai rumah sakit yang menjamin mutu pelayanannya yang berfokus kepada pasien, saat ini Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung telah terakreditasi 16 pelayanan yaitu pada tahun 2008 dan 2011 yang dilakukan oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Tenaga medis dan paramedis merupakan bagian dari organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, Berikut ini adalah jumlah tenaga medis maupun non medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

Tabel 1
Data Pegawai Medis dan Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2021

No	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Perempuan	Laki - Laki	
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	140	112	252
2	Pegawai Tetap Daerah (PTTD)	3	2	5
3	Pegawai Non ASN	89	20	109
4	Dokter Paruh Waktu	21	17	38

¹⁷ Nurrohman, Modal Manusia Dalam Perspektif Islam Hubungannya Dengan Kinerja Perusahaan, *Khazanah Sosial*, Vol. 2No. 1, (29 Februari 2020), h.36

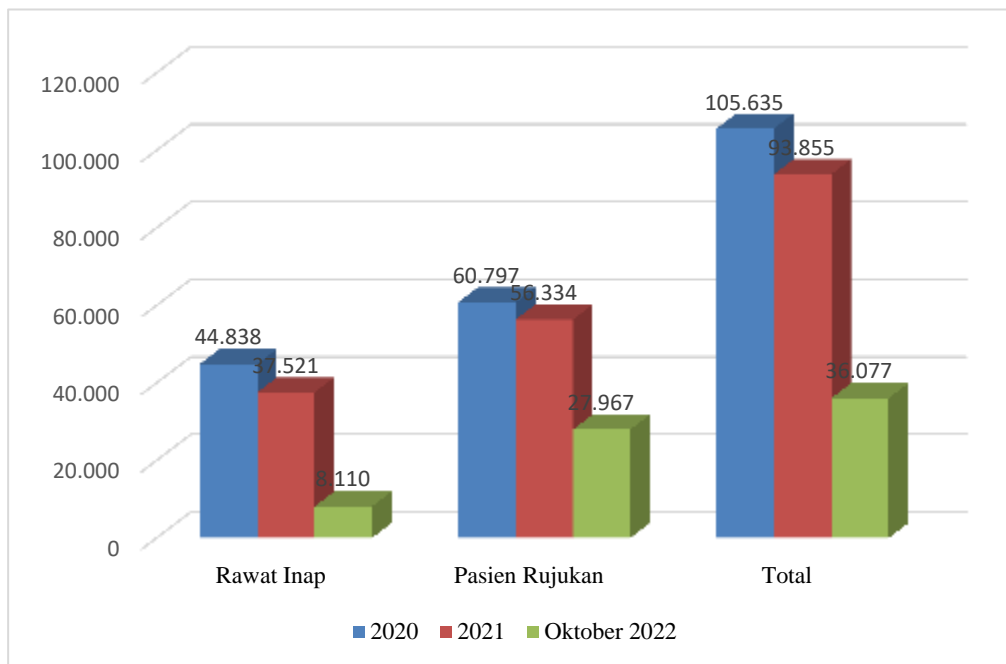
5	Dokter Kontrak	7	6	13
	Jumlah	140	112	600

Sumber: RSUD Menggala Provinsi Lampung, Tahun 2021

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung 600 pegawai baik media maupun non medis. Jika melihat jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sudah memadai. Oleh karena itu dalam menyelenggarakan tugas-tugas atau pekerjaan pegawai harus bisa mengendapkan profesionalisme karena dengan profesionalisme yang tinggi akan tercipta sumber daya manusia yang produktif, berkualitas, mempunyai komitmen, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya.¹⁸

Profesionalisme pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sangat dibutuhkan karena rumah sakit ini sangat diminati oleh masyarakat di Kabupaten Tulang Bawang. Berdasarkan data primer di lapangan menunjukkan bahwa pasien Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dari tahun ke tahun terjadi peningkatan jumlah pasien baik pasien rawat inap maupun pasien yang di lakukan rujuk ke rumah sakit lain di luar Kabupaten Tulang Bawang, kenaikan jumlah pengunjung ini adalah salah satu indikator bila kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung mengalami kemajuan, dengan kualitas pelayanan yang baik, hal itu bisa dilihat dalam gambar grafik di bawah ini:

¹⁸ Yuni Kasmawati, *Human Capital dan Profesionalisme Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)*, *Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 4*, (Juni 2017), h.265



Gambar 1
Grafik Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, Tahun 2022, (diolah)

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa pasien yang di rujuk dan rawat inap yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung mengalami peningkatan dari tahun 2020 sampai tahun 2021 dan di prediksi akan mengalami peningkatan signifikan di tahun 2022 mengingat jumlah pasien baik pasien yang di rujuk maupun rawat inap hingga bulan Oktober 2022 sudah mencapai 36.077 pasien, hal ini mengindikasikan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung masih memiliki daya tarik bagi masyarakat untuk memperoleh jaminan kesehatan di semua kalangan mulai masyarakat bawah, menengah sampai dengan atas. Oleh karena itu keseriusan dari para

pegawai baik medis maupun non medis dalam menjalankan tugas serta kewenangannya di butuhkan.

Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung masih belum maksimal hal tersebut berdampak pada menurun profesionalisme pegawai dalam bekerja, yang ditandai dengan minimnya dukungan rumah sakit kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan profesi dan kegiatan pelatihan yang diberikan kepada pegawai khususnya pegawai medis misalnya untuk perawat di mana perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung ada sebanyak 48 perawat namun masih ada sebanyak 37 perawat belum menempuh pendidikan profesi *Ners* dikarenakan tidak adanya fasilitas atau dukungan dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, ditambah lagi minimnya kegiatan pelatihan yang diterima misalnya untuk perawat selama 2 tahun terakhir kegiatan pelatihan seperti pelatihan perawatan luka, pelatihan medikal bedah, pelatihan anestesi, pelatihan hemodialisa dan jenis-jenis pelatihan lainnya tidak diberikan.¹⁹

Hasil observasi pra penelitian tersebut juga di dukung dengan hasil wawancara dengan salah satu perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung yang menjelaskan bahwa selama bekerja lebih dari 5 tahun rumah sakit belum sama sekali memberikan tawaran untuk melanjutkan Pendidikan Profesi *Ners* sehingga selama ini dalam bekerja hanya mengandalkan pengalaman dari teori dan praktik pada saat kuliah, pada hal pendidikan profesi seperti *Ners* sangat di perlukan untuk meningkatkan kompetensi sebagai seorang perawat. Selain itu kegiatan pelatihan juga jarang sekali hampir 3-2 tahun ini rumah sakit belum mengadakan pelatihan bagi perawat.²⁰

¹⁹ Hasil Observasi pada tanggal 13 sampai dengan 15 September 2022 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

²⁰ Wawancara dengan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tanggal 16 September 2022

Pemberian dukungan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan kegiatan pelatihan bisa berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme pegawai, namun pada kenyataannya masih banyak organisasi yang tetap enggan untuk memberikan pelatihan atau mendukung pegawainya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih baik sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensinya. Pada hal dengan meningkatkan kompetensi pegawai akan menurunkan kesalahan dalam bekerja atau *human error*.²¹

Selain kurangnya dukungan kepada pegawai untuk menempuh pendidikan dan penyelenggaraan pelatihan bagi pegawai, tunjangan kinerja pegawai juga sering mengalami keterlambatan, di mana tunjangan kinerja yang seharusnya di bayar setiap satu bulan sekali namun pegawai baru menerima tunjangan kinerja 3-6 bulan sekali, hal ini dijelaskan oleh satu pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung yang menjelaskan bahwa pemberian insentif atau tunjangan kinerja belum sesuai dengan harapan pegawai, biasanya tunjangan dibayarkan sering mengalami keterlambatan bahkan pada tahun 2022 tunjangan kinerja pegawai baru di bayar 2 kali dalam setahun ini seharusnya tunjangan kinerja di bayarkan setiap bulan sekali, adanya keterlambatan ini sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja.²² Hal tersebut terlihat dari hasil penilaian profesionalisme yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, di mana rata-rata dari 600 pegawai baik medis dan non medis memiliki bobot nilai rendah, berikut ini adalah hasil dari penilaian profesionalisme pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, sebelum adanya penerapan *human capital management*.

²¹ Yuni Kasmawati, *Op., Cit.*, h.265

²² *Wawancara* dengan pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tanggal 18 September 2022

Tabel 2
Penilaian Profesionalisme Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2020 (Sebelum Penerapan *Human Capital Management*)

No	Bobot Nilai	Bobot Nilai				
		Sangat tinggi (90 – 100)	Tinggi (75 – 90)	Sedang (65 – 75)	Rendah (50 – 65)	Sangat Rendah (40-50)
1	Kreatifitas (<i>creativity</i>)	23	31	38	376	36
2	Inovasi (<i>inovation</i>)	5	11	28	349	111
3	Responsivitas (<i>responsivity</i>)	21	22	74	269	118

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa rata-rata dari tiga aspek profesionalisme pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung pada tahun 2020 sebelum ada *human capital management* berada pada kategori rendah di mana aspek kreativitas ada 379 pegawai, aspek inovasi 349 dan aspek responsivitas ada 269 pegawai. Rendahnya profesionalisme pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung didasarkan dari berbagai hal mulai dari kurangnya kegiatan pelatihan yang diterima baik itu pegawai medis maupun non medis, kurangnya pegawai di ikutkan dalam berbagai seminar atau *workshop*, audit kinerja hanya 1 (satu) kali di lakukan dalam setahun pada hal idealnya dilakukan 2 kali dalam satu tahun dan cenderung formalitas dalam melakukan audit sehingga pegawai tidak sungguh-sungguh dalam memperbaiki kinerjanya, buruknya budaya kerja pegawai di mana pegawai tidak disiplin baik pada saat datang, istirahat dan pulang yang menyebabkan pelayanan kesehatan menjadi terganggu. Namun setelah tahun 2021 dengan adanya penerapan *human capital management* melalui peningkatan kegiatan pelatihan untuk

meningkatkan kompetensi dan keterampilan baik medis maupun non medis, rutinnnya audit kinerja 3 kali dalam setahun, pengawasan yang ketat dari pimpinan dan perubahan budaya kerja menjadikan profesionalisme pegawai mengalami peningkatan walaupun tidak signifikan mulai kreativitas, inovasi dan responsifitas pegawai menjadi lebih baik. Hal itu dapat dilihat dari bobot nilai setelah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung menerapkan *human capital management* sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme pegawai walupun hasilnya belum signifikan karena penerapan yang masih baru yaitu 1 tahun berjalan, berikut ini adalah nilai profesionalisme setelah adanya penerapan *human capital management*.

Tabel 3
Penilaian Profesionalisme Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2021 (Sesudah Penerapan *Human Capital Management*)

No	Bobot Nilai	Bobot Nilai				
		Sangat tinggi (90 – 100)	Tinggi (75 – 90)	Sedang (65 – 75)	Rendah (50 – 65)	Sangat Rendah (40- 50_)
1	Kreatifitas (<i>creativity</i>)	44	49	55	323	33
2	Inovasi (<i>inovation</i>)	12	29	36	381	46
3	Responsivitas (<i>responsivity</i>)	56	44	102	215	87

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa rata-rata dari tiga aspek profesionalisme pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung masih tergolong rendah namun sedikit lebih baik di bandingkan sebelum adanya penerapan *human*

capital management hal itu dikarenakan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keterampilan pegawai sudah dilakukan namun masih 3 (tiga) dalam setahun dan hanya pada pimpinan dan tenaga medis spesialis sedangkan untuk pegawai medis staf atau perawat hanya 1 kali dalam setahun dan 1 kali untuk tenaga administrasi, budaya kerja masih perlu untuk di tumbuhkan dengan menanamkan nilai-nilai budaya kerja yang baik seperti malu datang terlambat, malu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu, malu tidak memberikan pelayanan kepada pasien dengan maksimal dan lain sebagainya. Walaupun demikian upaya penerapan *human capital management* yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung walaupun masih tahap uji coba sudah sedikit mengalami perubahan hal ini menandakan penerapan *human capital management* efektif untuk meningkatkan profesionalisme pegawai. Sementara itu hasil uji coba penerapan *human capital management* pada tahun 2020 ketika sudah diketahui tingkat profesionalisme pegawai.

Berikut ini adalah hasil uji coba penerapan *human capital management* pada tahun 2020 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

Tabel 4
Hasil Pengukuran *Human Capital Management* Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2020 (Uji Coba/Sebelum Penerapan)

No	Aspek-Aspek Pengukuran	Kategori	
		Tinggi (%)	Rendah (%)
1	Kemampuan individu (<i>individual capability</i>)		30%
2	Motivasi individu (<i>individual motivation</i>)		40%
3	Kepemimpinan (<i>leadership</i>)		30%

4	Suasana organisasi (<i>the organizational climate</i>)		30%
5	Efektivitas kelompok kerja (<i>workgroup effectiveness</i>)		20%

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari hasil pengukuran yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung pada tahun 2020 dari lima aspek lima aspek berada pada kategori rendah yaitu kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, suasana organisasi dan efektivitas kelompok kerja di mana nilai bergerak di antara 40% sampai dengan 20% jauh di atas bobot nilai persentase yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun pada tahun 2021 bobot nilai *human capital management* relatif jauh lebih baik walaupun tidak semua dan signifikan hal itu dikarenakan *human capital management* betul-betul diterapkan dengan intensif oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, berikut ini adalah hasil pengukuran *human capital management* yang dilaksanakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung setelah penerapan, berikut ini:

Tabel 5

Pengukuran *Human Capital Management* Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung Tahun 2021 (Setelah Penerapan)

No	Aspek-Aspek Pengukuran	Kategori	
		Tinggi (%)	Rendah (%)
1	Kemampuan individu (<i>individual capability</i>)	60%	
2	Motivasi individu (<i>individual motivation</i>)	70%	

3	Kepemimpinan (<i>leadership</i>)		40%
4	Suasana organisasi (<i>the organizational climate</i>)		40%
5	Efektivitas kelompok kerja (<i>workgroup effectiveness</i>)	50%	

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari hasil pengukuran yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung pada tahun 2021 dari lima aspek tiga aspek berada pada kategori tinggi yaitu kemampuan individu, motivasi individu dan efektivitas kelompok kerja, sedangkan dua aspek berada pada kategori rendah yaitu kepemimpinan dan suasana organisasi, walaupun berada pada kategori tinggi namun masih jauh di bawah target di mana target menetapkan interval yang berada pada kategori tinggi ada pada 75% sampai dengan 90% faktanya di masih di bawah 75% dan yang berada pada kategori rendah memiliki nilai persentase sebesar 40%. Adanya sedikit perubahan pada penerapan *human capital management* dikarenakan sudah mulai membaik kemampuan atau kompetensi pegawai karena sudah mulai serinya pegawai mendapatkan dan di ikutsertakan dalam pelatihan maupun mengikuti seminar/*workshop*, meningkatnya motivasi kerja pegawai hal ini dikarenakan rumah sakit sudah mulai rutin dan tepat waktu membayarkan tunjangan kinerja pegawai, kepemimpinan di rumah sakit sudah cukup demokratis memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan gagasan dan pengembangan dalam bekerja, suasana organisasi juga cukup kondusif yang dilihat dari adanya kerja sama antar pimpinan dengan bawahan serta antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau saling mendukung jika ada pegawai yang mengalami masalah dalam pekerjaan.

Adanya dampak positif dalam penerapan *human capital management* di lingkungan rumah sakit seharusnya *human capital management* betul-betul di jalankan dengan serius agar tujuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung bisa tercapai dan pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat betul-betul sesuai dengan apa yang menjadi harapan masyarakat. Berdasarkan fenomena yang sudah di uraikan di latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul tentang **“Penerapan *Human Capital Management* Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung”**.

C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas permasalahan yang diajukan berdasarkan uraian di atas, maka identifikasi masalah yang ditemukan yaitu:

1. Pimpinan di rumah sakit kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh organisasi jika mampu mengoptimalkan *human capital* salah satunya dalam meningkatnya profesionalisme pegawai yang selama ini masih banyak di keluhkan oleh masyarakat atau pasien.
2. Meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan mutu yang baik tidak diikuti dengan pertumbuhan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan atau *skill* yang baik sehingga mampu menunjang profesionalisme pegawai.
3. Pengembangan karier karyawan belum menjadi perhatian pimpinan di rumah sakit dalam rangka peningkatan profesionalisme pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dalam penelitian ini akan membatasi permasalahan terkait dengan penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)

Menggala Provinsi Lampung melalui kemampuan individual (*individual capability*), motivasi individual (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), suasana organisasi (*the organization climate*), dan efektivitas kelompok kerja (*work group effectiveness*).

D. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang tertuang dalam latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian yang diteliti adalah *human capital management* yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala. Sedangkan sub fokus dalam penelitian ini adalah penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai dalam perspektif Islam.

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung?
2. Bagaimanakah penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai dalam perspektif Islam?
3. Aspek apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung?
4. Bagaimanakah peningkatan profesionalisme melalui penerapan *human capital management* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk melihat penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

2. Untuk mengetahui penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai dalam perspektif Islam
3. Untuk mengetahui aspek pendukung dan penghambat dalam penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung
4. Untuk mengetahui peningkatan profesionalisme melalui penerapan *human capital management* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian di bagi menjadi 2 (dua) yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara teoritis

Penelitian mengenai penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dalam perspektif Islam diharapkan dapat berguna bagi penelitian-penelitian dengan tema yang sama atau relevan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya yang sumber daya manusia di institusi pemerintahan seperti rumah sakit..

2. Secara praktis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung untuk memaksimalkan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai dalam perspektif Islam.

H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka)

Penelitian mengenai penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dalam perspektif Islam telah banyak dilakukan. Namun dalam

pembahasannya terdapat perbedaan antara penelitian yang terdahulu. Penelitian terdahulu juga dibutuhkan untuk menambah referensi dalam penyelesaian penelitian ini. Berikut hasil beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 6
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Endri	<i>Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris)</i> (2020)	Jenis penelitian kualitatif	Hasil penelitian diperoleh bahwa <i>human capital</i> penting diterapkan oleh perusahaan agar tercipta SDM dengan kinerja yang terbaik. Dari sisi perusahaan harus menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari <i>human capital</i> , aktivitas perusahaan tidak boleh berfokus pada perspektif bisnis semata
2	Usup Riassy Christa	<i>Peran Human Capital dan Struktural Capital dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Suatu Kajian Konseptual)</i> (2021)	Jenis penelitian kualitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa <i>human capital</i> dan <i>struktural capital</i> merupakan serangkaian aktivitas penciptaan aset intelektual, terintegrasi dan tidak dapat dipisahkan satu dan lainnya meskipun dengan peran yang

				berbeda
3	Parmujianto	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Modal Manusia dalam Perspektif Islam</i> (2017)	Jenis penelitian kualitatif	Hasil penelitian diperoleh bahwa menurut pandangan bisnis syariah terhadap sumber daya manusia insani adalah hamba Allah dan Kholifah, konsep adil, tujuan organisasi dan tujuan individu dan acuan dalam sumber daya insani yaitu karakter Rasulullah sebagai uswah. Kemudian modal manusia (Insani) terdiri dari kemampuan, keahlian, pengetahuan, nutrisi, harapan hidup dan sikap.
4	Ihsan Rahmat dan Neta Agusti	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia Islam : Sejarah, Nilai dan Benturan</i> (2018)	Jenis penelitian kualitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa pentingnya membangun kebijakan SDM dimulai dari manajer senior yang memiliki sifat alim bukan hanya sekedar paham tetapi juga menjiwai agama. Agar dapat menutup kesenjangan antara aturan teks dengan tataran praktik
5	Iwan Sukoco dan	<i>Pendekatan Human Capital Untuk</i>	Jenis penelitian	Hasil penelitian ditemukan bahwa

	Dea Prameswari	<i>Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Lebih Produktif</i> (2018)	kualitatif	penerapan komponen <i>human capital</i> pada PT X belum optimal artinya belum sesuai dengan pendekatan yang seharusnya, terutama pada aspek <i>individual capability</i> dan <i>individual motivation</i> .
--	----------------	--------------------------------------------------------------------	------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

I. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan dan fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi maka pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.²³

Secara umum pendekatan penelitian kualitatif pada studi kepustakaan sama dengan penelitian kualitatif yang lain yang menjadi perbedaan hanyalah sumber data atau informasi yang dijadikan sebagai bahan penelitian. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna.²⁴ Penulis dalam penelitian ini akan menggali makna dari informasi atau data empirik yang didapat dari buku-buku, hasil laporan penelitian ilmiah ataupun resmi maupun dari literatur yang lain.

Selain menggunakan penelitian kualitatif dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan eksperimental faktorial. Desain faktorial adalah desain eksperimen yang mengakomodasi penelitian atas dua atau lebih variabel independen yang

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2020), h.37

²⁴ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2021), h.31.

berpengaruh, baik pengaruh utama atau bukan, terhadap variabel dependen. Kelebihan metode ini yaitu digunakan dalam pelaksanaan eksperimen dengan dua atau lebih variabel independen (disebut faktor) dengan masing – masing faktor memiliki paling sedikit dua level.²⁵

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan atau mendeskripsikan analisis penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung untuk kemudian di analisis secara logis sehingga mendapatkan kesimpulan apa yang diteliti²⁶.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan objek atau subjek yang akan digunakan sebagai responden penelitian namun masih bersifat luas sehingga perlu adanya pengelompokan atau menentukan kriteria-kriteria tertentu untuk ditarik dalam sebuah sampel sehingga hasil yang diperoleh bisa diberikan kesimpulan²⁷. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sebanyak 600 tenaga medis dan medis.

b. Sampel

Sampel adalah jumlah sebagian yang diambil dari populasi yang sudah ditentukan, namun dalam penentuan

²⁵ Ertambang Nahartyo, *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen*. (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2021), h.17

²⁶ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Graha Grafika, 2021), h.106

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h.130.

sampel yang sudah ditentukan dianggap sudah mewakili dari populasi²⁸. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, adapun karakteristik yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sampel sudah terlibat aktif dalam kegiatan pelayanan medis dan administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung lebih dari 5 tahun
- 2) Memiliki sertifikat kompetensi untuk tenaga medis baik dokter maupun perawat
- 3) Sudah pernah mengikuti 5 kali pelatihan yang di selenggarakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung
- 4) Sampel memiliki kewenangan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung
- 5) Sampel sudah menjadi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung lebih dari 5 tahun.

Berdasarkan karakteristik tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah Direktur, Kepala Bagian Kepegawaian dan 1 (satu) pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber data primer

Sumber data primer diperoleh langsung dari informan atau narasumber yang terkait dengan penelitian, berdasarkan hal tersebut maka sumber data primer dalam penelitian ini adalah

²⁸ *Ibid*, h.318.

sumber data yang diperoleh secara langsung atau melalui hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai baik medis maupun non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya saja data melalui orang lain atau melalui dokumen²⁹. Data sekunder di gunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui data primer atau di gunakan untuk melakukan validasi data yang diperoleh melalui data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah jurnal, karya tulis, buku, dokumen dan data-data lain yang sesuai dengan penelitian ini.

5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian dari cara peneliti dalam mengumpulkan berbagai data yang dibutuhkan dengan baik dan tepat, pengumpulan data dilakukan dalam beberapa cara antara lain:

a. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data secara jelas dan tepat langsung dari narasumber yang sudah ditunjuk. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan wawancara terstruktur di mana peneliti melakukan wawancara dengan berdasar pedoman wawancara yang telah dibuat. Penggunaan wawancara terstruktur ini dikarenakan agar data yang diperoleh betul-betul sesuai dengan fokus penelitian sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.³⁰ Wawancara peneliti lakukan dengan Direktur, Kepala Bagian Kepegawaian dan 1 (satu) pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Op., Cit*, h.225.

³⁰ Sugiyono, *Op., Cit*, h.125

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara tidak langsung untuk mengetahui kebenaran fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan.³¹ Dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipasi di mana peneliti mengamati dan mencatat terkait dengan penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan yang sudah terjadi dan disimpan oleh pihak yang bersangkutan.³² Jenis dokumentasi dalam penelitian yang bisa digunakan adalah tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang, foto, gambar dan sejenisnya.

6. Metode Pengolahan Data

Data-data yang terkumpul kemudian diolah, sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan data (*editing*) yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, benar, dan sesuai dengan masalah yang penulis teliti
- b. Rekonstruksi data (*reconstructing*), yaitu menyusun ulang secara teratur berurutan, logis sehingga mudah dipahami
- c. Sistematisasi data (*systematizing*), yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah³³.

7. Analisis Data

Metode berpikir induktif yaitu penalaran yang berangkat dari fakta-fakta yang bersifat khusus, peristiwa yang konkret, kemudian

³¹ *Ibid*, h.231

³² Sugiyono, *Op., Cit*, h.234

³³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2021), h.132

dari fakta yang khusus atau peristiwa yang konkret tersebut ditarik generalisasi atau kesimpulan yang bersifat umum. Sedangkan berpikir deduktif adalah metode berpikir yang menerapkan hal-hal yang umum terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam bagian-bagiannya yang khusus.³⁴

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data dengan cara induktif atau penelitian kualitatif yang dimulai dari deduksi teori, tetapi dimulai dari fakta empiris, peneliti mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan yang di hubungkan dengan teori. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data, dengan demikian temuan penelitian di lapangan lalu di bentuk dalam bangunan teori.

J. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini maka peneliti menggunakan teori stakeholder (*stakeholder theory*), Studi yang pertama kali mengemukakan mengenai *stakeholder* adalah *Strategic Management: A Stakeholder Approach* oleh Freeman (1984). Friedman mendefinisikan *stakeholder* sebagai “*any group or individual who can affect or is affected by the achievement of the organization’s objectives*”, (sebagai kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi dan/atau dipengaruhi oleh suatu pencapaian tujuan tertentu).³⁵ Dalam *stakeholder theory* yaitu organisasi bukan hanya entitas yang beroperasi untuk kepentingan organisasi saja, namun juga harus memberikan manfaat bagi *stakeholder* yaitu pegawai, konsumen (pasien) dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi yang merupakan bagian dari lingkungan sosial. Para *stakeholder* memiliki kewenangan untuk memengaruhi manajemen dalam proses pemanfaatan seluruh potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Hal ini karena hanya dengan

³⁴ Zainudin Ali, *Op., Cit.*, h.167

³⁵ Imam Ghozali dan Ahmad Chariri, *Teori Akuntansi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017), h.172

pengelolaan yang baik dan maksimal atas seluruh potensi inilah organisasi akan dapat menciptakan nilai tambah untuk kemudian mendorong kinerja organisasi menjadi lebih maksimal.³⁶

Tujuan utama dari teori *stakeholder* adalah untuk membantu manajemen organisasi dalam meningkatkan penciptaan nilai sebagai dampak dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan. Terutama dalam organisasi pelayanan seperti rumah sakit, yang sangat erat kaitannya dengan kepuasan, kepuasan yang diterima akan mempengaruhi sifat *stakeholder*.³⁷

Salah satu strategi yang digunakan organisasi untuk menjaga hubungan dengan para *stakeholder*-nya khususnya kepada karyawan tetap berjalan dengan maksimal dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai maka, organisasi dapat menggunakan *human capital management* untuk menjaga semangat kerja dari para karyawan.³⁸

Secara makro, akumulasi *human capital management* meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memfasilitasi inovasi teknologi, meningkatkan *returns to capital*, menciptakan pertumbuhan berkesinambungan, dan pada gilirannya mendukung meningkatnya profesionalisme pegawai. Secara mikro, *human capital management* yang dibangun melalui peningkatan kompetensi pegawai berpotensi meningkatkan kemungkinan seseorang mampu menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik dan tepat dan meningkatkan kapasitas memperoleh penghasilan yang lebih besar.

Human capital management tentunya perlu dikelola sehingga organisasi benar-benar dapat menggunakan *asset* yang

³⁶ Lina Marlina dan Eeng Ahman, Pengaruh *on The Job Training* Terhadap Kualitas *Human Capital* Serta Implikasinya Pada Pendapatan Karyawan (Studi Persepsi Di PT Pindad Persero Bandung), *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis - Vol 6 No 1* (Maret 2015), h.19

³⁷ Devi Kumalasari Riesta. Stakeholder dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Ensains Journal. Vol. 1 No.1* (Mei 2018), h. 43

³⁸ *Ibid*, h.20

berharga tersebut. *human capital management* berkaitan dengan mendapatkan, menganalisis, dan melaporkan nilai tambah dari modal intelektual, serta pengelolaan *human capital* dengan menganggap mereka sebagai *asset* dan menekankan bahwa keunggulan kompetitif dicapai dengan investasi strategis dalam *asset* melalui keterlibatan karyawan, manajemen bakat, pembelajaran dan pengembangan program.³⁹

Peran *human capital management* dalam penciptaan kekayaan intelektual (*intellectual assets*) sangat strategis, karena hanya *human capital management* (SDM) yang dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus memiliki pengetahuan. Sedangkan pengetahuan itu sendiri merupakan unsur terpenting dalam proses penciptaan nilai organisasi/perusahaan, sehingga penciptaan nilai perusahaan sangat dipengaruhi oleh modal manusia (SDM strategis). *Human capital management* (SDM) merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, keinovasian, dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya termasuk nilai-nilai perusahaan, kultur dan filosofi.⁴⁰

Human capital management memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan profesionalisme individual sebagai seorang pegawai, sekaligus meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal.⁴¹

³⁹ Schuler S dan Jackson S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2019), h.29.

⁴⁰ Edvinsson, L and Malone M.S, *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by founding it Hidden Brainpower*. (New York: Harper Business, 2017), h.291

⁴¹ Ulrich Dave, *Human Resource Champions*, (USA: Harvard Business School Press, 2017), h.17

Penjelasan tersebut maka untuk aplikasi atau penerapan dari *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai dapat di ukur dengan beberapa aspek, antara lain:

1. Kemampuan individu (*individual capability*)
Kemampuan individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari kehidupan mereka.
2. Motivasi individu (*individual motivation*)
Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan.
3. Kepemimpinan (*leadership*)
Kepemimpinan meliputi kejelasan visi tentang manajemen dan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berperilaku dengan cara konsisten
4. Suasana organisasi (*the organizational climate*)
Suasana organisasi meliputi budaya perusahaan, kebebasan berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas, dan saling menghormati antar individu
5. Efektivitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*)
Kelompok kerja lebih dikenal dengan tim kerja. Dalam tim kerja akan terjalin hubungan yang baik antar anggota tim, tetapi juga mungkin akan muncul konflik di dalam tim itu sendiri.⁴²

Kelima aspek di atas akan dijadikan tolak ukur untuk melihat pelaksanaan apakah pelaksanaan *human capital management* sudah dilaksanakan dengan maksimal dan berkualitas atau sebaliknya dilaksanakan namun maksimal. Hal itu bisa dilihat dalam tabel di bawah ini:⁴³

⁴² Sanerya Hendrawan, *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional, dan Global*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2021), h.530

⁴³ Danang Sunyoto. *Toeri, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2021), h.117

Tabel 7
Pengukuran *Human Capital Management*

No	Aspek-Aspek Pengukuran	Kategori	
		Tinggi (%)	Rendah (%)
1	Kemampuan individu (<i>individual capability</i>)	80%	50%
2	Motivasi individu (<i>individual motivation</i>)	90%	55%
3	Kepemimpinan (<i>leadership</i>)	90%	55%
4	Suasana organisasi (<i>the organizational climate</i>)	80%	50%
5	Efektivitas kelompok kerja (<i>workgroup effectiveness</i>)	75%	40%

Sumber: Sunyoto, (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa *human capital management* dianggap memiliki kualitas tinggi jika berada pada nilai interval 75% sampai dengan 90% sementara itu jika *human capital management* yang dilaksanakan oleh organisasi berada pada kategori kualitas rendah berada pada interval 40% sampai dengan 55%. Pelaksanaan *human capital management* yang berkualitas tinggi memiliki dampak yang positif bagi profesionalisme pegawai, profesionalisme adalah terdapat sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Sedangkan profesionalisme berasal daripada profesionalisme yang bermakna berhubungan dengan profesionalisme dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.⁴⁴ Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*) antara kemampuan

⁴⁴ Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h.201

yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*).

Atmosoeprpto menyatakan bahwa, profesionalisme merupakan cerminan dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*), ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Seorang profesionalisme dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya pelayanan publik dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang menjadi lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang ke semuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat.⁴⁵ Sementara itu jika dilihat dari perspektif Islam *human capital management* dapat dilihat dari: rekrutmen dan seleksi Islam, pelatihan Islam dan kompensasi Islam dalam rangka menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) profesional dengan berbasis syariah, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam.⁴⁶

Berdasarkan penjelasan tersebut maka profesionalisme dapat diukur dari 3 (tiga) aspek yaitu:

- a. Kreativitas (*creativity*)
Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugasnya dengan melakukan inovasi
- b. Inovasi (*innovation*)
Hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru atau metode kerja baru dalam pelaksanaan tugasnya

⁴⁵ Endang Komara, Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia, *Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan, Volume 4(1)*, (Maret 2019), h.73

⁴⁶ Ade Yuliar, Strategi *Islamic Human Capital Management* Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia, *Journal of Shariah and Islamic Economics Vol. 2 No. 2, Oktober 2021*, h.1-12

c. Responsivitas (*responsivity*)

Kemampuan dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru.⁴⁷

Untuk menilai profesionalisme pegawai di sebuah organisasi publik seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, maka mengacu kepada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan, di mana penilaian profesionalisme di kategorikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ini adalah tabel penilaian profesionalisme pegawai di lingkungan organisasi perangkat daerah.

Tabel 8
Penilaian Profesionalisme Pegawai di Lingkungan Lembaga Kesehatan

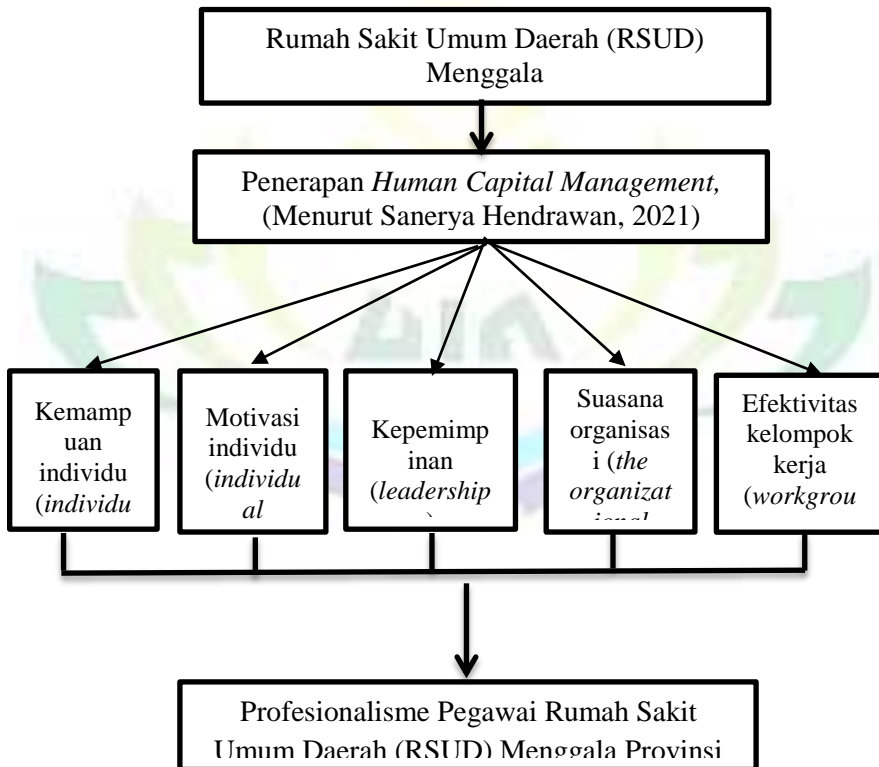
No	Bobot Nilai	Bobot Nilai				
		Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
1	Kreativitas (<i>creativity</i>)	90 - 100	75 - 90	65 – 75	50 – 65	40-50
2	Inovasi (<i>inovation</i>)	90 - 100	75 - 90	65 – 75	50 – 65	40-50
3	Responsivitas (<i>responsivity</i>)	90 - 100	75 - 90	65 – 75	50 – 65	40-50

Sumber: Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 2019
Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di
Lingkungan Kementerian Kesehatan

⁴⁷ Siagian Sondang P. *Op., Cit*, h.201

Tabel di atas menunjukkan bahwa jika profesionalisme pegawai rumah sakit sangat tinggi memiliki bobot nilai 90 – 100, pegawai rumah sakit dengan profesionalisme tinggi memiliki bobot nilai 75 – 90, pegawai rumah sakit dengan profesionalisme sedang memiliki bobot nilai 65 – 75, pegawai rumah sakit dengan profesionalisme rendah memiliki bobot nilai 50 – 65 dan pegawai rumah sakit dengan profesionalisme sangat rendah memiliki bobot nilai 40-50.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat peneliti gambarkan dalam bentuk kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 2
Kerangka Pikir

BAB II LANDASAN TEORI

A. *Human Capital Management*

1. Pengertian *Human Capital Management*

Istilah *human capital management* pertama kali dikemukakan oleh seorang ekonom, yang bernama Theodore Schulz, yang berpendapat bahwa yang meningkatkan kesejahteraan pada perusahaan tidak tergantung pada tanah, peralatan, atau energi saja atau sumber daya, melainkan pada kompetensi pengetahuan dari para karyawannya. Kemudian, ia telah mendeskripsikan posisi *human capital management* sebagai kemampuan sumber daya manusia yang diperoleh melalui investasi pada sumber daya manusia dan mendeskripsikan bahwa *human capital management* itu terdiri atas empat hal, yakni kemampuan, perilaku, usaha, waktu, dan semuanya ini dimiliki dan dikendalikan sepenuhnya sendiri oleh karyawan.⁴⁸

Ketika pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus dipandang sebagai investasi dalam *human capital management*, misalnya program pelatihan (*training*) yang bertujuan untuk menambah nilai pengetahuan karyawan dimasa depan dan harus dianggap sebagai investasi dari organisasi, karena sudah mengeluarkan beberapa biaya. Untuk mendeskripsikan *human capital management* sebagai kombinasi dari keempat faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Karakter dan sifat yang dibawa pada pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan dan komitmen
- b. Kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreativitas dan bakat
- c. Motivasi untuk berbagai informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.⁴⁹

⁴⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.296

⁴⁹ *Ibid*, h.296

Kategori pertama ini harus diposisikan sebagai perwujudan utama, karena melalui itu kebanyakan orang diciptakan dan dikembangkan atau dikeluarkan. “Orang adalah aset kami yang paling penting” adalah ungkapan yang telah digunakan selama bertahun-tahun. Realisasi nilai modal ini telah ada dari perspektif intelektual, namun kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, mengukur, memantau dan meningkatkan dampak dari faktor ini tetap sulit dipahami.⁵⁰

Pentingnya modal manusia telah pindah ke garis depan dengan cara yang tetap tidak diketahui oleh banyak orang. *human capital management* dapat meningkat jika perusahaan dapat memanfaatkan dan mengembangkan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan karyawannya secara efisien. Oleh karena itu, *human capital management* merupakan sumber daya kunci yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga perusahaan mampu bersaing dan bertahan di lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan memiliki karyawan yang berkeahlian dan berketerampilan, maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menjamin keberlangsungan perusahaan tersebut.⁵¹

2. Peran *Human Capital Management*

Peran *human capital management* terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Peranan sumber daya manusia diyakini oleh banyak kalangan merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat tergantung kepada bagaimana perusahaan mengelola karyawannya, tetapi pernyataan ini sering kali hanya sebatas retorika saja karena banyak perusahaan yang masih belum memahami dan menyadari pentingnya melakukan pengukuran dan melaporkan kontribusi aset sumber daya manusianya tersebut, padahal *stakeholder* berhak untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawannya terhadap organisasi.⁵²

⁵⁰ Prasetio Aji, *Manajemen Strategi Keunggulan Bersaing Berkelanjutan*, (Yogyakarta: Candi Gebang, 2015), h.47-48

⁵¹ *Ibid*, h.49

⁵² Moehertonio, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, h.281

Berdasarkan hal tersebut maka perlu di lakukan pengembangan sumber daya manusia melalui *human capital management*. Pengembangan sumber daya manusia melalui *human capital management* jangka panjang, sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu, menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia melalui *human capital management* juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan tersebut, maka pengembangan sumber daya manusia melalui *human capital management* dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.⁵³

a. Keusangan karyawan

Keusangan terjadi ketika seseorang karyawan tidak lagi memiliki pengetahuan atau kemampuan yang diperlukan untuk bekerja secara baik, di kalangan manajer, perubahan itu terjadi mungkin relatif lambat dan mungkin lebih sulit untuk menentukannya. Para karyawan lain dalam perusahaan mungkin tidak dapat melihat terjadinya keusangan hingga ada orang tertentu yang menunjukkan tanda-tandanya, seperti ke tidak cocokkan sikap dan buruknya kinerja itu kelihatan secara nyata. Keusangan dapat disebabkan oleh kegagalan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru, prosedur baru.

b. Diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional

Tren dan pesaing bisnis global dan diversifikasi tenaga kerja juga merupakan tantangan bagi pengembangan sumber daya manusia. Sebagai contoh, suatu sikap budaya mengenai tenaga kerja wanita yang menyebabkan beberapa perusahaan harus merancang ulang program pengembangan karyawan dan menempatkan wanita pada suatu pekerjaan yang sudah sebagian besar ditangani oleh kaum pria. Perbedaan tingkat pendidikan di antara para karyawan menuntut perusahaan untuk menyediakan pendidikan tambahan

⁵³ *Ibid*, h.297

terutama dalam hal membaca, menulis, aritmetika, dan berbagai bahasa pada beberapa perusahaan. Materi pelatihan kadang-kadang diterjemahkan ke dalam kedua bahasa atau bahasa ketiga dan seterusnya.

c. Perubahan teknologi

Perubahan yang serba cepat dalam bidang teknologi menyaratkan perusahaan yang berbasis teknik untuk selalu melakukan pengembangan terus menerus. Sekarang dengan terjadinya perubahan teknologi membuat kedua perusahaan raksasa tersebut menjadi pesaing utama dalam industri informasi. Perbaikan dalam penanganan informasi dan transmisi teknologi setelah berhasil membuka pasar-pasar baru bagi dua perusahaan raksasa itu. Perubahan-perubahan ini mempunyai dampak besar dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan, meningkatnya kebutuhan untuk menerima persyaratan-persyaratan yang terus berkembang dari para manajer masa mendatang, para profesional, dan para tenaga teknik.

d. *Turnover*nya pekerja

Turnover, keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan, menciptakan tantangan bagi pengembangan SDI. Karena tidak dapat di prediksi, aktivitas pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya. Kadang-kadang perusahaan yang punya program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab/pemicu seseorang untuk pindah bekerja. Beberapa perusahaan enggan menginvestasikan waktu dan uang bagi pekerja yang mungkin membawa keahlian barunya ke pekerjaan barunya dengan bayaran yang lebih tinggi.⁵⁴

3. *Human Capital Management* dalam Perspektif Islam

Dalam kaitannya dengan *human capital management* dalam Islam dapat diartikan sebagai proses mengelola dan mewujudkan akan

⁵⁴ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Managemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 271-272

manusia dan masyarakat muslim untuk benar-benar beriman dan bertakwa kepada Allah SWT serta diharapkan dapat memikul tugas penuh tanggung jawab, melakukan reproduksi ulama yang mempunyai kualitas keislaman, keimanan, keilmuan, dan akhlak mulia demi membangun dirinya dan masyarakatnya.⁵⁵

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran Surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.

Ayat ini, menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Dalam Islam sumber daya manusia yang berkarakter Islam yaitu seorang manusia yang memiliki akhlak yang mulia. Kualitas dibuktikan dengan perilaku yang luhur dan berlandaskan petunjuk Allah SWT berdasarkan yang di contohkan. Rasulullah SAW bersabda “Aku diutus semata-mata untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak”, (HR. Ahmad).⁵⁶

Islam menganjurkan, untuk melakukan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien dan penuh kompetensi. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai nilai terhormat. Hal ini sesuai dengan Sabda Rasulullah SAW yang berbunyi “*Sebaik-*

⁵⁵ Sri Harmonika, *Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, (Jurnal At-Tadair, Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017), h.19

⁵⁶ Muhamad Mu’iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islam*, (Jakarta: Gava Media, 2021), hlm.123

baiknya pekerjaan adalah yang dilakukan penuh ketekunan walaupun sedikit demi sedikit.” (H.R. Tirmidzi).

Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Qashash ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua 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 di percaya”.

Demikian juga dalam Surat An Nisaa’ ayat 58, Allah menyatakan bahwa:

* إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.

Berdasarkan ayat-ayat di atas, dapat disimpulkan, bahwa Islam mengajarkan SDM dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu *capital* bukan sebagai *cost* unit. Dengan demikian, penanganan SDM sebagai *human capital*, bukanlah sesuatu yang baru dalam aktivitas ekonomi Islami. Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri.

a. Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT, oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk

ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari ridho Allah SWT. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah.

- b. Manusia adalah *khalifatullah fil ardhli wakil* Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi.

Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggung jawabkan kelak di akhirat. Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah memang manusia bukan masalah yang besar. Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Allah SWT dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Allah SWT. Berdasarkan penjelasan tersebut maka *human capital management* dalam Islam dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain:

- a. *Fathonah* (cerdas)

Pegawai yang diberikan amanah pekerjaan harus memiliki sifat cerdas, maksudnya adalah akalnya cerdas, sehat pikirannya, hatinya tulus, dan tajam perasaannya. Sifat cerdas ini dapat muncul bersamaan dengan tiga sifat wajib rasul yang lain. Jika seseorang jujur, amanah dan *tabligh*, tentulah ia memiliki sifat cerdas. Dari sini dapat dipahami bahwa sifat cerdas dapat diturunkan dalam indikator perilaku yaitu (1) dapat menyelesaikan masalah, (2) pikiran sehat, (3) hati yang tulus, (4) perasaan yang peka terhadap kondisi, (5) mengetahui cara yang tepat dalam komunikasi.

- b. Amanah (dapat dipercaya)

Amanah secara umum berarti bertanggung jawab terhadap apa yang dibawanya, menepati janji, melaksanakan perintah, menunaikan keadilan, memberi hukum yang sesuai dan dapat menjalankan sesuatu sesuai kesepakatan. Amanah adalah sebetulnya integritas dan komitmen yang tinggi atas beban yang dipercayakan dari satu pihak pada pihak yang dianggap mampu menjalankannya. Mengingat beratnya menjalankan amanah, maka

Allah memerintahkan manusia agar selektif memilih seseorang yang tepat, layak dan dianggap mampu mengembannya. Sebab memberikan suatu amanah tidak pada orang yang tepat merupakan sikap yang teledor dan zalim, lantaran meletakkan sesuatu tidak pada tempatnya. Memberikan amanah juga harus melihat kadar kemampuan dan kapasitas seseorang yang menerimanya, agar ia mampu dan sanggup menjalankannya dengan baik dan maksimal.

c. *Shiddiq* (jujur atau benar)

Arti kejujuran tersebut selaras dengan dua kata dalam bahasa Arab, yaitu *Al-Shidq* dan *Al-amanah*. *Al-Shidq* menurut ahli bahasa Arab berarti kesehatan, keabsahan dan kesempurnaan. *Al-Shidq* juga digunakan bagi sebuah informasi atau kabar yang sesuai dengan kenyataan, sedangkan *Al-Kidzb* adalah berita yang tidak sesuai dengan kenyataan. Berita yang sesuai dengan kenyataan disebut dengan *Al-Shidq*, lantaran ia sempurna dan tidak mengandung kebohongan. Jujur secara kebahasaan memiliki banyak arti, antara lain: (1). Andal, benar, bersih, bonafide, kredibel, lurus hati, putih hati, polos; (2). Blak-blakan, terang-terangan, terbuka, terus terang; dan (3). Ikhlas, tulus. Di samping itu, seiring dengan perkembangan bahasa Indonesia, ada ungkapan lainnya yang sepadan dengan makna kejujuran, yaitu integritas, kebenaran, kelurusan (hati), kepolosan, keterbukaan, keterusterangan, ketulusan, kredibilitas, moral, validitas sehingga lawan kata dari kejujuran adalah kecurangan

d. *Tabligh* (menyampaikan)

Tabligh adalah sikap senantiasa menyampaikan kebenaran, tidak pernah menyembunyikan apa yang wajib disampaikan dan komunikatif. *Tabligh* yang merupakan salah satu sifat Nabi Muhammad yang wajib ditiru karena sifat *tabligh* termasuk menyampaikan kebenaran kepada seluruh manusia yang juga masih terkait dengan sifat jujur. Tidak hanya menyampaikan, sifat *tabligh* juga meliputi kemauan dan kemampuan untuk menjelaskan semua perintah dan larangan Allah, sehingga terhindar dari sifat *kitman* yang artinya menyembunyikan

e. *Tawadhu'*

Tawadhu' Secara etimologi, kata *tawadhu'* berasal dari kata *wadh'a* yang berarti merendahkan, serta juga berasal dari kata "*ittadha'a*" dengan arti merendahkan diri, di samping itu, kata *tawadhu'* juga diartikan dengan rendah terhadap sesuatu. Sedangkan secara istilah, *tawadhu'* adalah menampakkan kerendahan hati kepada sesuatu yang diagungkan. Bahkan, ada juga yang mengartikan *tawadhu'* sebagai tindakan berupa mengagungkan orang karena keutamaannya, menerima kebenaran dan seterusnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *tawadhu'* artinya rendah hati, tidak sombong, lawan dari kata sombong atau takabur yaitu perilaku yang selalu menghargai keberadaan orang lain, perilaku yang suka memuliakan orang lain, perilaku yang selalu suka mendahulukan kepentingan orang lain, perilaku yang selalu suka menghargai pendapat orang lain.⁵⁷

B. Profesionalisme Pegawai

1. Pengertian Profesionalisme

Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku seorang yang profesional maka ia harus dapat menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Bicara mengenai profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.⁵⁸

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*taskrequirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang

⁵⁷ Hadjri, M. I., Perizade, B., Marwa, T., dan Hanafi, A. International Review of Management and Marketing Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera. *International Review of Management and Marketing*, 9(1) (2019), h.123–128

⁵⁸ Poerwopoespito, F.X. Oerip.S dan T.A. *Tatag Oetomo. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, (Jakarta: Grasindo, 2020), h 246

profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.⁵⁹

Profesionalisme adalah soal sikap, lalu ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.⁶⁰ Profesionalisme aparatur, paling tidak ada dua nilai yang harus dikembangkan, yaitu:

- a. Tugas dan peranan harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum
- b. Profesionalisme aparatur harus di dasarkan pada pendidikan dan spesialisasi keahlian.⁶¹

Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang, untuk menciptakan kader profesionalisme dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, pekerjaan yang terprogram tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Sehingga profesionalisme merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas agar terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu

⁵⁹ Kurniawan Agung, *Transformasi Pelayanan Publik*, (Yogyakarta: Pembaharuan, 2015), h.74

⁶⁰ Andreas Harefa, *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2014), h.137

⁶¹ Setiono Agus, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2019), h. 35

yang cepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.⁶²

Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesional identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.⁶³

2. Profesionalisme Kerja

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Istilah kemampuan menunjukkan potensi, maka kemampuan di sini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang, dan istilah kemampuan dapat juga di pergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang. Pemahaman mengenai profesionalisme kerja pegawai atau tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek:

- a. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya
- b. Aspek profesionalisme atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia

⁶² Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2020), h.96

⁶³ David H Meister, *Profesionalisme Sejati*, (Jakarta; Gramedia Pustaka Utama, 2018), h.56

- dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal
- c. Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik seyogianya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik, bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.
 - d. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya
 - e. Aspek Personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.
 - f. Aspek produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.⁶⁴

Profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.⁶⁵

Seorang pegawai haruslah memiliki kompetensi hal ini dikarenakan beberapa tuntutan yaitu:

- a. Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan publik
- b. Pelaksanaan ke pemerintahan yang baik (*good governance*)

⁶⁴ Hamalik Oemar. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2020), h.7

⁶⁵ Budi Rajab, *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012), h.38

- c. Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi.
- d. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa dicegah dan ditolak lagi.

Untuk itulah penataan sumber daya manusia aparatur dilaksanakan dengan memperhatikan:

- a. Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian
- b. Sistem diklat yang efektif
- c. Standard dan peningkatan kinerja
- d. Pola karier jelas dan terencana
- e. Standard kompetensi jabatan
- f. Klasifikasi jabatan
- g. Tugas, fungsi dan tugas proporsional
- h. Rekrutmen sesuai prosedur
- i. Penempatan pegawai sesuai keahlian
- j. Perbaikan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Tujuan manajemen pegawai yaitu menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pemerintah secara berdaya guna dengan dukungan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.⁶⁶

Menurut Siagian profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi:

- a. Kreativitas

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi.

⁶⁶ Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, h.95

Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

b. Inovasi

Perwujudan berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam melaksanakan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

c. Responsifitas.

Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntunan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.⁶⁷

3. Asas Pokok Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi. Bentuk atau bidang kegiatan ini dalam mengamalkan prestasinya menjalankan prestasinya menjalankan tiga asas pokok, yaitu:

- a. Terdapatnya suatu pengetahuan dasar yang dapat dipelajari secara seksama dan terdapatnya sikap pada seseorang yang menguasai pula sesuatu teknik yang dapat dipakai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
- b. Keberhasilan yang dicapai oleh profesi, ukuran standarnya adalah bagaimana kita menyelesaikan pelayanan cepat kepada

⁶⁷ Hamalik Oemar. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. h. 10

masyarakat dan bukan apa yang dapat dicapai seseorang bagi kepentingan pribadinya

- c. Dikembangkan suatu sistem pengawasan atas usaha dan kegiatan praktis para profesional dalam mengamalkan pengetahuan dan hasil pendidikannya dengan melalui didirikannya himpunan-himpunan atau asosiasi dan diciptakannya berbagai kode etik.

Langkah awal yang harus ditempuh agar seseorang dapat berstatus sebagai profesional adalah mempunyai intelektual yang cukup, yaitu, suatu kemampuan yang berupa mampu untuk memahami, mengerti, mempelajari dan menjelaskan suatu fenomena. Artinya tingkat, derajat, kualitas dan kuantitas profesionalisme di Indonesia dapat dilihat dari berapa banyak dan berapa tingginya kualitas masyarakat intelektual yang ada bagi mendukung profesionalisme tersebut.⁶⁸

4. Usaha-Usaha Pengembangan Profesionalisme

Dalam mengembangkan profesionalisme di Indonesia perlu di perhatikan mengenai dua aspek, yaitu:

- a. Aspek pendidikan bagi profesional yaitu suatu bentuk pendidikan yang dapat mempersiapkan para mahasiswa menangani apa yang disebut pekerja profesional. Jadi terdapat hubungan antara pekerjaan yang dipegang oleh seseorang dengan pendidikan profesi ini dapat terjadi perkembangan dalam spesialisasi masing-masing disiplin dan sub disiplin.
- b. Adanya proses rekrutmen terencana, dengan didukung oleh sistem karier dan pengembangannya. Rekrutmen pegawai dalam aparatur birokrasi Indonesia belum benar-benar berorientasi kepada profesional kerja. Hal ini disebabkan karena dalam sistem birokrasi belum secara lengkap dan inovatif tersusun atau terinventarisir berbagai macam pekerjaan yang jelas-jelas ditetapkan membutuhkan atau dijalankan oleh profesi tertentu. Birokrasi Indonesia baru dalam tahap menerima dan kurang ketat

⁶⁸ Sumitro Maskun. *Profesi Aparatur Negara dalam Birokrasi Indonesia. Makalah di Sajikan Pada Seminar Nasional*, (Medan, 2017), h. 7

memilih calon dengan latar belakang profesi tertentu, baik secara umum maupun secara spesialis.⁶⁹

5. Profesionalisme Pegawai dalam Perspektif Islam

Ajaran Islam sebagai agama yang universal sangat kaya akan pesan-pesan yang mendidik bagi umat muslim untuk menjadi umat terbaik, menjadi khalifah, yang mengatur dengan baik bumi dan seisinya. Pesan-pesan sangat mendorong kepada setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun.

Aspek profesionalisme ini amat penting bagi seorang pekerja. Maksudnya adalah kemampuan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsipnya (keahlian). pekerja tidak cukup hanya dengan memegang teguh sifat-sifat amanah, kuat, berakhlak dan bertakwa, namun dia harus pula mengerti dan menguasai benar pekerjaannya. Pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Isra ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Dan Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabnya”.

Jadi tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, juga menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi, bahkan sampai kesemrawutan manajemen, serta kerusakan alat-alat produktivitas. Hal-hal ini tentunya jelas akan menyebabkan juga terjadi kebangkrutan total yang tidak diinginkan. Akhlak dalam Islam diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme kerja dan

⁶⁹ *Ibid*, h.7

untuk mengetahui bagaimana profesionalisme kerja menurut pandangan Islam dapat di lihat dari etos kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang di embannya, karena budaya kerja Islam bertumpu pada akhlakku karimah, umat Islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya di jalan yang lurus, semangat dirinya adalah *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).⁷⁰

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak sikap dan tingkah lakunya yang di landaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah SWT yang akan memuliakan dirinya, memansiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khoiru ummah*), di antaranya:⁷¹

a. Waktu adalah asset yang sangat berharga

Salah satu hakikat dari profesionalisme kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin kembali. Waktu merupakan deposito yang paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan depositonya tersebut. Dengan pemahaman ini, setiap pribadi muslim diingatkan agar setiap sore hari seluruh pekerjaan telah selesai. Segala tugas tidak ada lagi yang tertunda (*no pending or delay job*) karena *ashr* berarti memeras sesuatu sehingga tidak ada lagi air yang menetes.

b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islam itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa Arab mempunyai arti: bersih, murni (tidak

⁷⁰ At-Tansil, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2017), cet Ke-2, h. 581

⁷¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2012), h.25-31

terkontaminasi), sebagai antonim dari syirik (tercampur). Kata ikhlas dapat disejajarkan dengan *sincere* (bahasa latin *sincerus: pure*) yang berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam.

Karenanya, ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang, dan pelayanan tanpa ikatan. Cinta yang putih adalah keikhlasan yang tak ingin di rusak karena tercampur hal lain selain terpenuhinya dahaga cinta. Mereka takut bahwa suatu pekerjaan yang dilatar belakangi motivasi atau pamrih selain melaksanakan amanah, walaupun atas nama “ikhlas dan cinta” akan berubah menjadi komoditas semata-mata. Keikhlasan hanya menjadi label atau simbol dari pengesahan dirinya untuk berbuat munafik.

Mukhlis adalah mereka yang memandang sesuatu secara terbuka atau memang demikian seharusnya, mereka memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya demikian mereka lakukan. Segala sesuatu yang akan mengotori tugas dirinya berarti mengkhianati cinta dan karenanya, mereka menjadi manusia yang bebas untuk memenuhi tugasnya tanpa beban atau motivasi lain yang akan menodai kemurnian pandangannya terhadap tugas tersebut.

Mereka yang disebut mukhlis melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa motivasi lain kecuali bahwa pekerjaan itu merupakan amanat yang harus ditunaikannya sebaik-baiknya dan memang begitulah seharusnya. Motivasi unggul yang ada hanyalah pamrih pada hati nuraninya sendiri. Kalaupun ada *reward* atau imbalan, itu bukanlah tujuan utama, melainkan sekedar akibat sampingan dari pengabdian dirinya yang murni tersebut.

c. Mereka orang yang jujur

Imam al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* ‘orang yang jujur’ berasal dari kata *shiddiq* ‘kejujuran’. Kata *shiddiq*

adalah bentuk penekanan (*mubalaghah*) dari shadiq dan berarti orang yang didominasi kejujuran.

Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral terpuji. Dirinya telah membelenggu, dikuasai dan diperbudak oleh kejujuran. Dia merasa bangga menjadi budaknya Allah (Abdullah). Dia merasa merdeka karena terpenjara oleh kejujuran. Tindakan yang menyimpang dari nilai rohani kejujurannya itu berarti dia telah mengkhianati diri dan keyakinannya sendiri. Orang yang tidak jujur berarti menipu dirinya sendiri di hadapan Allah.

Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas bagaikan dua sisi mata uang. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya, mereka siap menghadapi risiko dan seluruh akibatnya dia hadapi dengan gagah berani, kebanggaan, dan penuh suka cita, dan tidak pernah terpikirkan untuk melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain. Hal ini karena sikap tidak bertanggung jawab merupakan pelecehan paling asasi terhadap orang lain dan sekaligus penghinaan terhadap dirinya sendiri dan tuhan.

d. Mereka memiliki komitmen (akidah, aqad, itiqad)

Commitment dari bahasa latin *committere, to connect, entrust-the state of being obkigated or emotionaaly impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakiniya (*i'tiqad*).

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stresnya dan dilaporkan bahwa mereka yang akan

berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya itu. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka hanya akan berhenti menapaki cita-citanya, jalannya yang lurus, bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian, komitmen. Selain itu komitmen adalah soal kesanggupan dan kesinambungan.

e. Istiqomah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

Berdasarkan sebuah penelitian, ditemukan bahwa mereka yang mampu mengelola stres dengan tabah dan keuletan, memandang tekanan bukan sebagai beban, melainkan tantangan yang menyenangkan, dan memandang perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang, ternyata mereka lebih mampu mengatasi kesulitan, lebih adaptif, dan berhasil. Seorang yang istiqomah tidak mudah berbelok arah betapapun godaan untuk mengubah tujuan begitu memikatnya. Dia tetap pada niat semula. Ucapan insya Allah yang sering di jadikan hiasan bibir kita, seharusnya diberikan makna lebih menggigit dan lebih bumi. Sikap istiqomah, konsisten, merupakan sikap untuk menunjukkan keyakinan yang berhadapan dengan tantangan.

Istiqomah berarti berhadapan dengan segala rintangan masih tetap *qiyam* berdiri. Konsisten berarti tetap menapaki jalan

yang lurus walaupun sejuta alasan menghadang. Ini bukan idealisme, tetapi sebuah karakter yang melekat pada jiwa setiap muslim yang memiliki semangat tauhid *laa ilaaha illallah*.

f. Mereka orang yang disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap disiplin (Latin: *disciple, discipulus*, murid, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Mereka mempunyai daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru. Daya adaptabilitasnya sangat luwes dalam cara dirinya menangani berbagai perubahan menekan. Karena sikapnya yang konsisten itu pula, mereka tidak tertutup terhadap gagasan-gagasan baru yang bersifat inovatif.

Disiplin adalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu dua tahun, tetapi merupakan bentukan kebiasaan sejak kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.

g. Konsekuensi dan berani menghadapi tantangan

Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri. Rasa tanggung jawabnya mendorong perilakunya yang bergerak dinamis, seakan-akan di dalam dadanya ada “nyala api”, sebuah motivasi yang kuat untuk

mencapai tujuan dan menjaga apa yang telah menjadi keputusan atau pilihannya. Orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinannya.

h. Mereka memiliki sikap percaya diri

Pribadi muslim yang percaya diri tampil bagaikan lampu yang benderang, memancarkan raut wajah yang cerah dan berkarisma. Orang yang berada di sekitarnya merasa tercerahkan, optimis, tenteram dan *muthma'innah*. Penelitian Boyatzis membuktikan bahwa penyelia, manajer, dan eksekutif yang percaya diri lebih berprestasi dari orang yang biasa-biasa saja.

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan. Mereka bukan manusia kardus yang mudah rapuh karena terpaan air. Orang yang percaya diri, tangkas mengambil keputusan tanpa arogan atau definitif dan mereka teguh mempertahankan pendiriannya. Orang yang percaya diri telah memenangkan setengah dari permainan, adapun orang yang ragu-ragu, dia telah kalah sebelum bertanding

i. Mereka orang yang kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode gagasan baru sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Mereka yang beragama Islam sangat memahami yang pertama yang diterima Rasulullah SAW, yaitu kata iqra' yang berarti tidak hanya dalam pengertian membaca, tetapi juga mengumpulkan dan merangkum data menjadi satu arti. Seorang yang kreatif pun bekerja dengan informasi, data, dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.

Dia memiliki kemampuan untuk merasakan permasalahan, kesenjangan informasi, sesuatu yang dianggap menyimpang dari

standar. Mampu membuat formulasi dan rencana-rencana untuk mengatasi penyimpangan dan melakukan pembuktian serta penilaian secara objektif dan bertanggung jawab. Mereka juga termasuk tipe yang proaktif dan spontan. Memberikan respon secara positif terhadap lingkungan kerjanya. Penuh antusiasme dan terbuka. Kesadaran mereka terhadap berbagai hal sangat kuat karena mereka sadar bahwa lebih banyak informasi akan mendorong dirinya lebih adaptif (kemampuan menyesuaikan diri) dengan segala gagasan dan tantangan baru.

j. Mereka tipe orang yang bertanggung jawab

Senapas dengan kata amanah adalah iman yang terambil dari kata ampun yang berarti keamanan atau ketenteraman, sebagai lawan kata dari “khawatir, cemas atau takut. Sesuatu yang merupakan milik orang lain dan berada di tangan orang di sebut sebagai amanah karena keberadaannya ditangan orang tidak membuat khawatir, cemas, atau takut bagi pemilik barang tersebut, ia merasa tenteram bahwa orang akan memeliharanya dan bila diminta, akan rela menyerahkannya.

Dengan demikian, untuk menumbuhkembangkan para karyawan yang amanah, dibutuhkan paradigma, sikap mental, serta cara berpikir yang benar-benar menghunjam ke dalam kalbunya. Sikap tersebut kita kenal dengan kata takwa, sebuah kata yang telah menjadi kosa-kata dilingkungan kita. Takwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestasi di bawah semangat pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah kita bahwa dengan bertakwa berarti ada semacam nyala api di dalam *qalbu* yang mendorong pembuktian atau amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban- kewajiban kita sebagai hamba Allah.

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Terbentuknya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung merupakan pengembangan dari Rumah Sakit Mini Menggala yang diresmikan oleh Plt. Gubernur Lampung Bp. Drs. Tursandy Alwi pada tanggal 25 Juni 2003 berlokasi di bekas bangunan Puskesmas Menggala. Dengan 37 orang tenaga kesehatan yang diambil dari beberapa puskesmas di wilayah Kabupaten Tulang Bawang, Rumah Sakit Mini Menggala mampu mengatasi berbagai masalah medis yang ada di Kabupaten Tulang Bawang pada saat itu.

Untuk mengatasi keterbatasan tenaga dokter spesialis, Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang saat itu mengontrak tenaga 3 dokter spesialis dasar, yaitu Spesialis Kebidanan, Spesialis Penyakit Dalam dan Spesialis anak dari Jakarta dan Bandung. Pada saat bersamaan, Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang mengirimkan beberapa tenaga kesehatan untuk mengikuti pendidikan spesialis, baik tenaga dokter, perawat maupun tenaga administrasi dan manajemen rumah sakit.

Seiring meningkatnya cakupan pelayanan kesehatan yang ada, maka Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung pindah lokasi dan menempati bangunan baru yang lebih luas dan strategis agar mudah dijangkau masyarakat luas dengan kapasitas 100 tempat tidur. Lokasi bangunan baru Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung merupakan tanah hibah dari keluarga besar H. Raden Syahrir Ibrahim melalui anak tertuanya H. Topan Syahrir seluas 5 hektar dan ditambah dengan pembelian tanah di sekitar lokasi tersebut seluas 5 hektar, sehingga total luas tanah untuk bangunan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung seluas 10 hektar. Peresmian penggunaan gedung baru ini diresmikan langsung oleh

Menteri Kesehatan RI saat itu, DR. Dr. Siti Fadilah Supari, Sp.JP(K) pada hari Senin tanggal 12 Januari 2006 pukul 10.00 WIB

2. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

Visi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

Rumah Sakit Terpercaya, Pilihan Utama Masyarakat Lampung

Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan kompetensi SDM secara berkesinambungan dalam hal *skill, knowledge dan attitude* pada seluruh lini pelayanan
2. Memberikan pelayanan yang berkualitas standar nasional/standar global, dengan aplikasi pelayanan tepat *waktu/on time delivery*, jujur dalam memberikan penjelasan baik tentang medis maupun tentang sarana prasarana
3. Memantapkan dan mengembangkan sistem-sistem, baik sistem manajemen
4. Mengembangkan sarana dan prasarana yang memadai dalam hal pengembangan gedung dan bangunan beserta instalasi pendukung dan peralatan medis maupun non medis
5. Menjadi pusat rujukan utama dalam ³⁵penurunan angka kematian ibu dan anak sesuai dengan amanat Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berkoordinasi secara utuh dengan Dinas Kesehatan kabupaten serta dinas-dinas terkait lainnya.

3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2019 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)

4. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

Rumah Sakit Umum mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan.

Menurut Undang - Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, fungsi rumah sakit adalah:

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan Kesehatan
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Dalam upaya menyelenggarakan fungsinya, maka Rumah Sakit umum menyelenggarakan kegiatan:

- a. Pelayanan medis
- b. Pelayanan dan asuhan keperawatan
- c. Pelayanan penunjang medis dan nonmedis
- d. Pelayanan kesehatan kemasayakatan dan rujukan
- e. Pendidikan, penelitian dan pengembangan
- f. Administrasi umum dan keuangan.

B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode wawancara, dengan responden yaitu Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, Kepala Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dan 1 Pegawai Bagian Keadministrasian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, adapun data hasil penelitian akan dipaparkan sesuai dengan hal-hal yang berkaitan dan dibutuhkan oleh penulis, hal tersebut berupa:

1. Penerapan *Human Capital Management* Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan oleh karena itu di perlukan adanya penerapan *human capital management*, penerapan *human capital management* yang dilakukan sebagai langkah atau strategi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung untuk terus menjaga dan meningkatkan profesionalisme pegawai, karena dengan adanya profesionalisme pegawai maka akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan terhadap pasien dan semakin baiknya reputasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung. Seperti yang di jelaskan oleh Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung:

“Penerapan human capital management yang dilakukan RSUD Menggala adalah dengan cara menambah dokter spesialis, aktif memberikan berbagai kegiatan pelatihan untuk tenaga medis seperti perawat melalui pemberian beasiswa untuk melanjutkan pendidikan profesi seperti Ners dan dokter spesialis, strategi lain yang juga di terapkan adalah, pemberian reward kepada pegawai rumah sakit dalam 2 tahun terakhir berdampak pada peningkatan profesionalisme yang tercermin dari motivasi pegawai yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien serta menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Selain itu kami

sebagai pimpinan juga menjaga hubungan yang harmonis agar bisa menjadi teladan bagi bawahan sehingga tidak ada lagi kesenjangan atau jarak antar pimpinan dengan bawahan, hal itu kami lakukan agar suasana lingkungan organisasi lebih nyaman dan kondusif sehingga dalam bekerja pegawai bisa lebih fokus dan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien”.

Informasi tersebut juga di kuatkan oleh Kepala Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, yang menjelaskan bahwa:

“Human capital management di RSUD Menggala di mulai dari peningkatan kompetensi pegawai melalui pemberian beasiswa kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan profesi, hal itu berikan agar pegawai di RSUD Menggala semakin profesional dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada pasien lebih maksimal dan tepat, pemberian beasiswa profesi diberikan agar motivasi kerja pegawai dapat terjaga dengan baik ditandai semakin produktifnya pegawai dalam bekerja, kurangnya keluhan yang disampaikan oleh pasien, dan semua pekerjaan mampu di selesaikan dengan tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi, Selain itu dengan menerapkan human capital management di RSUD Menggala iklim organisasi dikatakan sangat bagus karena saat ini pihak manajemen RSUD sangat mementingkan asas kekeluargaan dalam hubungan kerja antara pihak manajemen dan pegawai serta selalu mendorong pegawai baik medis maupun non medis untuk terus memberikan usulan-usulan yang membangun dan meningkatkan performa RSUD, pegawai juga saling mengingatkan apabila ada kesalahan atau ke tidak tepatan dalam menjalankan tugas sehingga bisa langsung di perbaiki”

Penjelasan yang disampaikan oleh Direktur Kepala Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung memberikan informasi yang sama di mana

penerapan *human capital management* yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung di mulai peningkatan kompetensi pegawai melalui pemberian beasiswa kepada pegawai medis yaitu dokter dan perawat, dokter diberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan profesi yaitu dokter spesialis yang selama ini masih sangat kurang di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sehingga masyarakat yang akan melakukan tindakan medis tertentu harus di rujuk di rumah sakit yang lebih besar. Sedangkan beasiswa kepada perawat di berikan untuk pendidikan profesi seperti *Nesr* sementara itu pegawai non medis di berikan pelatihan dalam bentuk *workshop*, seminar, lokakarya dan lain sebagaimana yang sudah aktif dilakukan 5 sampai dengan 7 kali dalam setahun hal ini dilakukan sebagai langkah untuk meningkatkan kemampuan atau profesionalisme individual atau pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

Adanya penerapan *human capital management* yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung cukup berdampak pada motivasi pegawai yang semakin meningkat, iklim kerja di lingkungan organisasi menjadi lebih nyaman dan kondusif, banyak pekerjaan yang mampu di selesaikan dengan maksimal serta tepat waktu, pelayanan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga kepuasan pasien juga semakin meningkat, hal itu tidak terlepas dari solidnya kerja sama yang di bangun oleh pimpinan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan selain itu antar sesama pegawai baik medis dan non medis juga memiliki komitmen untuk selalu mengedepankan prinsip profesionalisme dalam bekerja. Sebagaimana yang di jelaskan oleh salah satu Pegawai Bagian Keadministrasian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, yang menyatakan bahwa:

“Semenjak RSUD Menggala menerapkan human capital management untuk pengembangan SDM kegiatan pelatihan menjadi merata tidak hanya pegawai medis saja atau jabatan tertentu saja namun diberikan secara merata kepada seluruh pegawai, adanya pemerataan cukup berdampak pada

meningkatnya profesionalisme pegawai terlihat dari tugas yang di bebaskan dapat di selesaikan dengan cepat dan tepat minim kesalahan, ditambah lagi pimpinan juga aktif turun ke bawah untuk melihat pekerjaan bawahan dan mencarikan solusi atas permasalahan atau kendala yang di hadapi oleh bawahan, kondisi lingkungan rumah sakit sudah cukup baik terlihat dari hubungan yang harmonis dan solid yang di bangun oleh pegawai sehingga pegawai baik medis dan non medis merasa sangat senang bekerja untuk rumah sakit bahkan kondisi ini membuat pegawai menjadi sangat loyal kepada rumah sakit, dan mereka akan menganggap rumah sakit bukan hanya tempat mereka mencari penghasilan saja, tetapi juga sebagai bagian dari mereka sendiri, hubungan antar pegawai merupakan hal yang penting bagi kelangsungan operasional rumah sakit sebagai organisasi publik yang berorientasi kepada peningkatan mutu pelayanan kesehatan masyarakat”

Berdasarkan informasi dari Pegawai Bagian Keadministrasian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dapat diketahui bahwa penerapan *human capital management* sudah cukup maksimal sehingga berdampak pada peningkatan profesionalisme pegawai dalam bekerja walaupun dalam penerapannya belum dilaksanakan secara keseluruhan melainkan secara bertahap mulai dari pemberian pengarahan, memberikan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh internal dalam bentuk *job instruction training*, pemberian beasiswa profesi perawat dan spesialis kepada dokter, memberikan pengarahan, memberikan *reward* berupa tunjangan atau bonus lebih besar dan di bayarkan dengan tepat waktu. Profesionalisme pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung juga di tunjukan oleh beberapa aspek antara lain:

a. Kreativitas (*creativity*)

Kreativitas (*creativity*) yaitu kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk

mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja khususnya di lingkungan rumah sakit. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas. Terkait kreativitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung yang juga berada dalam kondisi yang baik. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Kepala Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, yang menjelaskan bahwa:

“Kreativitas pegawai itu sangat tampak dibidang pelayanan rumah sakit baik pegawai medis maupun non medis Para pegawai di sini menunjukkan cara kerja yang baik diantaranya adalah kemauan untuk menggunakan komputer agar mempermudah dalam mempercepat pelayanan. Selain itu bidang pelayanan juga sudah menggunakan aplikasi komputer yang dapat dipergunakan oleh pasien untuk melihat ketersediaan kamar atau untuk memesan antrean, ini adalah bentuk kreativitas pelayanan yang di sajikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dan sudah cukup maksimal di jalankan oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung”.

b. Inovasi (*inovation*)

Inovasi aparatur pemerintah yang dipahami oleh peneliti adalah perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan, dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai. Sikap inovatif yang ditunjukkan oleh Rumah

Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, sebagaimana tugas pokok dan fungsinya banyak sekali kegiatan yang dijalankan oleh bidang pelayanan kesehatan misalnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung menyediakan mobil klinik sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat yang berada di pedalaman yang selama ini kesulitan dalam mengakses layanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung. Upaya dan kegiatan pelayanan dengan jemput bola dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui mobil klinik layak disebut sebagai kegiatan yang inovatif. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Kepala Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, yang menjelaskan bahwa:

“Profesionalisme pegawai saat ini sudah jauh lebih baik di bandingkan sebelumnya hal itu terlihat dari ketika mereka mencetuskan adanya optimalisasi pelayanan jemput bola dengan cara mobil klinik, mobil klinik ini bisa di manfaatkan oleh masyarakat yang jauh atau kesulitan untuk datang ke Rumah Sakit Menggala, mobil klinik ini di lengkapi dengan peralatan medis yang lengkap bahkan sampai dengan operasi ringan kami sediakan di dalam mobil klinik ini, ditambah sumber daya manusia baik medis maupun non medis sudah di ikut sertakan ini bagian dari inovasi pelayanan yang kami hadirkan di mana kami betul-betul profesional dalam memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat Menggala”

c. Responsivitas (*responsivity*)

Responsivitas yang dipahami peneliti adalah Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektivitas birokrasi publik khususnya institusi rumah sakit adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi

publik dalam menjalankan fungsi dan tugas sehingga banyak keluhan dari masyarakat terkait dengan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat di lapangan tentang pelayanan publik yang diselenggarakan birokrasi. Lambannya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural (*red tape*) merupakan sedikit contoh di antara sekian banyak ketidakterbacaan dalam dunia birokrasi publik Indonesia. Namun untuk pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung responsifitas sudah cukup baik di mana pegawai selalu merespon apa yang menjadi kebutuhan pasien, misalnya begitu pasien datang ke rumah sakit pegawai langsung melakukan pengecekan di Unit Gawat Darurat (UGD) tanpa antri, kemudian apabila di perlukan rawat inap pegawai merespon dengan cepat ikut membantu mencarikan kamar untuk pasien serta menunjukkan bagian administrasi untuk mengurus keperluan administrasi pasien.

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, memberikan penjelasan bahwa:

“Pegawai-pegawai baik medis maupun non medis saat ini cukup responsif, bagi pelayanan di bagian administrasi rekam medis tidak sampai 15 menit sudah selesai, bagi pasien yang mengeluh jika ada masalah dalam rawat inap perawat segera memberikan bantuan dengan cepat saat itu juga tanpa pasien harus menunggu, bahkan kami sudah menginstruksikan kepada pegawai untuk bisa membantu keperluan administrasi yang kesulitan dalam memenuhi administrasi dan membantu keluarga pasien untuk mencarikan kamar pasien, ini bagian respon kami kepada pasien karena kami ingin menghadirkan pelayanan yang betul-betul prima dan bisa di rasakan oleh seluruh masyarakat Menggala, kami ingin menghilangkan stigma rumah sakit lambat, berbelit-belit dan lain sebagainya”

2. Penerapan *Human Capital Management* sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai dalam Perspektif Islam

Keberhasilan pengembangan sebuah organisasi khususnya organisasi pemerintahan seperti rumah sakit yang selalu berorientasi pada pelayanan publik ditentukan oleh kualitas pelaku/pegawai rumah sakit itu sendiri. Dengan sumber daya manusia yang profesional serta memiliki pemahaman yang baik tentang nilai-nilai Islam, maka operasional rumah sakit sebagai lembaga pelayanan publik akan berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas sebagai bagian dari sistem yang *rahmatan lil alamin*. Profesionalisme menjadi tuntutan bagi setiap muslim dalam menjalankan pekerjaannya seperti diisyaratkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas), (HR Thabrani)*”

Dalam konteks *human capital management* yang dilihat dari perspektif Islam profesionalisme berarti pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau kaidah-kaidah syariah serta bekerja sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Hal ini pada akhirnya akan berimplikasi pada meningkatnya kepuasan pasien atas pelayanan yang diberikan pegawai rumah sakit. Kualifikasi yang dibutuhkan oleh rumah sakit demi meningkatkan profesionalisme pegawai untuk optimalisasi pelayanan kepada pasien adalah:

- a. Profesionalisme yang tinggi di bidang pelayanan rumah sakit, hal itu perlu dilakukan untuk meningkatkan loyalitas pasien dan menciptakan sistem operasional rumah sakit yang efisien
- b. Pegawai harus memiliki kompetensi dalam memberikan pelayanan rumah sakit di dalamnya kajian Fiqh muamalah kompetensi pegawai dalam lingkungan pelayanan publik ini dibutuhkan untuk membangun idealisme sumber daya manusia yang profesional

- c. Memiliki nilai-nilai akhlak dan akidah Islami, sebagai orang yang terlibat dalam lembaga pelayanan publik maka harus dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik sesuai nilai syariah.

Namun kondisi tersebut masih sangat sulit di wujudkan di lembaga pelayanan publik seperti rumah sakit hal itu di dasarkan pada sulitnya rumah sakit mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidang medis serta betul-betul memahami prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu dalam beberapa tahun terakhir Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung menekankan pada pengembangan keahlian, kemampuan, sikap dan pengetahuan kerja individu demi mencapai tujuan organisasi yaitu peningkatan mutu dan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah Kabupaten Tulangbawang. Penerapan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung bagian dari konsep *Islamic human capital management*. Selain itu juga Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung juga berusaha memahami apa yang di butuhkan pegawai seperti memberikan tunjangan kinerja dengan tepat waktu dan harapan pegawai seperti memberikan beasiswa profesi baik perawat maupun dokter spesialis yang dianggap memiliki kinerja yang baik, memberikan berbagai pelatihan manajerial kepada pegawai administrasi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang di jelaskan oleh Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, yang menyatakan bahwa:

“Untuk mewujudkan human capital management demi meningkatkan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan selama ini kami berusaha untuk menerapkan berbagai sifat-sifat nabi Muhammad SAW mulai dari fathonah, amanah, shiddiq, tabligh, dan tawadhu’, sifat-sifat tersebut kami terapkan mulai dari rekrutmen pegawai sampai pegawai di tetapkan sebagai pegawai rumah sakit, hal itu kami terapkan agar pegawai di rumah sakit sesuai dengan keahlian yang di butuhkan di rumah sakit serta menetapkan kualifikasi khusus misalnya bagi perawat harus memiliki ijazah Ners, memiliki pengetahuan yang baik tentang medis

dan non medis serta pengalaman akademis, selanjutnya seleksi dilakukan untuk mengetahui apakah calon pegawai sudah sesuai kriteria yang di butuhkan rumah sakit, setelah pegawai di terima pegawai diberikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai hal itu kami lakukan sebagai langkah untuk meningkatkan kesadaran pegawai agar bisa mencapai profesionalisme yang lebih baik, kesempurnaan dalam bekerja serta mampu bertanggung jawab atas amanah yang diberikan institusi kepada pegawai, terakhir adalah memberikan reward system berupa bonus, tunjangan kinerja, upah lembur, kenaikan gaji, cuti semua di berikan secara adil dan merata tanpa ada diskriminasi karena pemberian reward bagian dari hak pegawai yang harus diterima”

Penjelasan yang sama juga di jelaskan oleh Kepala Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, yang menyatakan bahwa:

“Untuk memaksimalkan penerapan human capital management kami berusaha berlaku adil dan jujur dalam pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit hal itu kami lakukan di mulai dari tahap seleksi atau rekrutmen, pegawai diwajibkan untuk menjalin hubungan dalam bekerja, memberikan dorongan kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kompetensi atau keterampilan dalam bekerja dengan cara memberikan bantuan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan profesi dan memberikan berbagai pelatihan kepada pegawai administrasi, hal itu dilakukan oleh rumah sakit agar pegawai bisa bekerja dengan baik sehingga dapat memberikan manfaat tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi masyarakat atau pasien yang sangat membutuhkan pelayanan kesehatan”

Pernyataan dari kedua informan di atas maka dapat diketahui bahwa Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sangat mempertimbangkan kompetensi dan keterampilan pegawai terhadap prinsip Islam seperti Rumah Sakit Umum Daerah

(RSUD) Menggala Provinsi Lampung menerapkan sistem manajemen kinerja seperti *performance and reward* berprinsip adil tanpa diskriminatif atau obyektif yang terukur serta menanamkan nilai-nilai syariah dalam budaya organisasi agar profesionalisme karyawan dapat terjaga dengan baik, penerapan prinsip profesionalisme dalam sebuah organisasi seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penjelasan tersebut di perkuat oleh keterangan salah satu pegawai Bagian Keadministrasian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, memberikan pernyataan bahwa:

“RSUD Menggala sudah sangat baik dalam menerapkan human capital management terlihat dari sistem rekrutmen yang mempertimbangkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsi yang akan dilakukan sebagai pelayan masyarakat walaupun pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah belum menjadikan persyaratan utama dan hanya di jadikan nilai tambah pada tahap seleksi, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh pegawai khususnya kepada pegawai yang baru di terima di RSUD Menggala, RSUD Menggala cukup terbuka dalam pengembangan karier, pemberian benefits berupa bonus yang adil berdasarkan penilaian kinerja yang terstandar, serta membuat budaya kerja di organisasi dengan baik misalnya menetapkan nilai-nilai budaya dapat bersumber dari sifat Rasulullah SAW sebagai bagian meneladani sifatnya seperti fathonah, amanah, shiddiq, tabligh, dan tawadhu’ sehingga terbentuk etika nilai yang dipraktikkan oleh seluruh pegawai RSUD Menggala”

3. Aspek Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan *Human Capital Management* Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung
 - a. Aspek pendukung

Dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi publik seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi

Lampung yang menjalankan tugas sebagai pengembang amanat, maka harus menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menjalankan dengan penuh profesional hal itu dikarenakan segala sesuatunya sudah diatur oleh undang-undang, apabila melanggar maka ada sanksi yang harus diterima. Dalam penerapan *human capital management* perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme para pegawai sehingga tugas yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, menjelaskan bahwa:

“Adanya dampak positif terhadap profesionalisme pegawai setelah adanya penerapan human capital management dikarenakan di dukung dengan beberapa hal antara lain adanya gaji pokok dan bonus yang diberikan baik gaji pokok dan bonus di berikan dengan tepat waktu, hubungan antara pimpinan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan semakin harmonis sehingga tercipta lingkungan kerja atau organisasi sudah sangat nyaman tidak ada yang membedakan strata dan golongan antar pegawai serta rumah sakit memberikan dukungan dengan mengembangkan potensi pegawai melalui pendidikan profesi dan pelatihan”.

Penjelasan yang sama juga di sampaikan oleh Kepala Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, yang menyatakan bahwa:

“Adanya peningkatan profesionalisme pegawai RSUD Menggala tidak terlepas dari ketepatan waktu dalam memberikan gaji dan tunjangan kinerja di sertai dengan bonus bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sebagai stimulus untuk terus menjaga kinerjanya, ditambah lagi iklim kerja juga sangat baik di mana hubungan antar sesama pegawai sangat harmonis dan solid dalam bekerja sama tidak ada lagi kesenjangan antara pegawai baik medis, maupun non medis begitu juga bagi dokter umum maupun dokter spesialis ditambah lagi RSUD Menggala

memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk bisa mengembangkan kompetensi dan keterampilan dalam bekerja melalui pemberian fasilitas pendidikan profesi dan aktif mengadakan pelatihan bagi pegawai medis dan non medis”

b. Aspek penghambat

Walaupun dalam penerapan *human capital management* sudah menunjukkan perkembangan yang positif bagi peningkatan profesionalisme pegawai namun tetap ada aspek yang menjadi penghambat, di mana aspek penghambat yang terjadi tidak hanya berasal dari internal namun juga datang dari eksternal. Berikut ini adalah aspek yang menjadi penghambat dalam penerapan *human capital management* untuk meningkatkan profesionalisme pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, menurut salah satu pegawai Bagian Keadministrasian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, menyatakan bahwa:

“Kalau yang saya rasakan walaupun penerapan human capital management di RSUD Menggala berdampak positif bagi profesionalisme pegawai ternyata masih terdapat kendala seperti masih minimnya fasilitas yang ada di kantor ini belum memadai untuk menjalankan tugas, sehingga terkadang menghambat tugas yang diberikan hal ini yang menyebabkan masih timbul antrean pasien dan hambatan selanjutnya yaitu datang dari diri sendiri di mana yang saya alami adalah terkadang saya mengalami gangguan psikologis seperti merasakan ada beban karena pekerjaan harus selesai dalam waktu singkat dan mendesak, sehingga menjadi beban bagi pegawai”

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, tentang penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dalam perspektif Islam, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa penerapan *human capital management* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung. Dilaksanakan berdasarkan kemampuan individu, kemampuan pegawai masih perlu di tambah mengingat masih banyak jenis diagnosa seperti penyakit jantung, paru, kanker dan penyakit-penyakit lainnya yang tidak bisa di layani oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung, oleh karena itu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara menyelenggarakan kegiatan pelatihan kepada pegawai medis maupun pegawai administrasi. Motivasi individu dalam bekerja mulai meningkat ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa paksaan atas dasar kemauan sendiri. Kepemimpinan, pimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung berusaha untuk menerapkan metode keteladanan misalnya datang, istirahat dan pulang sesuai dengan jam kerja, menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu, menjaga harmonisasi hubungan dengan seluruh warga rumah sakit mulai dari sesama pimpinan di rumah sakit. Suasana organisasi, suasana organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sudah mulai nyaman dan kondusif terlihat dari sudah terbentuknya perkumpulan yang dibentuk oleh sesama komunitas seperti perkumpulan dokter bedah, perkumpulan dokter anestesi, perkumpulan perawat dan perkumpulan pegawai-pegawai administrasi. Efektivitas kelompok kerja, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi

Lampung membuat kelompok kerja sebagai upaya untuk mencegah terjadinya konflik antar pegawai bahkan konflik antara pimpinan dengan bawahan.

2. Penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai dalam perspektif Islam

Penerapan *human capital management* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai perspektif Islam dilakukan dengan menerapkan sifat-sifat utama yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dengan menerapkan sifat *fathonah* yang terlihat dari pegawai di haruskan untuk bijak dalam mengambil sebuah keputusan dan menjunjung tinggi kebijakan dengan cara tidak melanggar aturan dan ketentuan rumah sakit, dapat membaca peluang secara cepat dan tepat serta dapat menciptakan inovasi-inovasi baru dalam kegiatan pelayanan kepada pasien serta dapat menyusun rencana dan strategi. Amanah yang terlihat dari pegawai berusaha untuk menjaga integritas tinggi melalui menjaga perkataan termasuk janji dan perbuatan, selalu menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik mungkin bahkan mengembangkan produktivitas dan kinerjanya serta selalu berkeinginan untuk mengembangkan dan memperbaiki kinerjanya. *Shiddiq* yang terlihat dari Memiliki perilaku agar tidak berbuat curang, berusaha untuk tidak merugikan pasien ketika sedang memberikan pelayanan kepada pasien atau membedakan pasien, selalu tepat waktu dan tepat janji kepada seluruh pasien yang sedang berobat ke rumah sakit atau dengan kata lain tidak menunda pelayanan serta Tidak menutupi keburukan atau kecurangan menyampaikan sesuai fakta. *Tabligh* yang terlihat dari kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik dan memiliki kemampuan merealisasikan pesan atau misi tertentu yang akan dilakukan dengan pendekatan tertentu yang penuh dengan strategi, dan *tawadhu*” yang terlihat dari sikap selalu berbuat baik kepada sesama manusia khususnya dalam hal memberikan pelayanan kepada pasien, selalu menghargai pasien, membantu pasien, tidak bersikap acuh kepada pasien, memberlakukan pasien yang sedang mencari pelayanan kesehatan dengan manusiawi, sifat-sifat tersebut sudah diterapkan dalam berbagai kegiatan pelayanan kesehatan kepada

pasien di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung.

3. Aspek pendukung dan penghambat dalam penerapan *human capital management* sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung
Aspek pendukung adalah gaji pokok dan bonus, Hubungan yang harmonis (interaksi antara sesama) serta adanya dukungan untuk berkembang melalui pelatihan dan pendidikan sedangkan aspek penghambat fasilitas belum memadai untuk menjalankan tugas sehingga terkadang menghambat tugas yang diberikan serta kondisi psikologis pegawai di mana masih ada pegawai yang merasa tertekan dalam menjalankan tugas.

4. Peningkatan profesionalisme melalui penerapan *human capital management* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung

Profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung setelah adanya penerapan *Human Capital Management* semakin meningkat hal itu terlihat dari meningkatnya kepuasan pelayanan dari pasien, pegawai menjalankan tugas-tugas dengan teknik dan strategi sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien dengan kualitas yang cukup baik, pegawai mampu memahami setiap instruksi dari pimpinan dan standar operasional prosedur organisasi, hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta pegawai dengan pegawai lainnya semakin harmonis dan solid serta pegawai mampu menjaga lingkungan kerja dengan kondusif dan nyaman. Peningkatan profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung tidak terlepas dari konsistennya manajemen rumah sakit dalam menerapkan *human capital management* baik untuk pegawai lama maupun untuk pegawai baru melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, melakukan tata kelola manajemen kinerja, melakukan promosi jabatan secara objektif, memberikan penghargaan kepada pegawai dengan kinerja dan prestasi yang meningkat serta menjaga kualitas lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif. Selain itu penerapan *human capital management* juga di terapkan pada saat rekrutmen pegawai tujuannya

adalah rumah sakit ingin mendapatkan sumber daya manusia yang mampu mencapai tujuan organisasi dengan maksimal.

B. Rekomendasi

Adapun saran sarang yang dapat diuraikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung diharapkan terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien dengan melengkapi sarana dan fasilitas yang saat ini masih sangat terbatas sehingga aktivitas pelayanan kepada pasien lebih maksimal dan pasien merasa nyaman dan tenang tidak sedang menjalani perawatan medis
2. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung dalam penerapan *human capital management* masih perlu memiliki sistem rekrutmen yang mempertimbangkan betul pemahaman karyawan terhadap prinsip-prinsip Islam, mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan pegawai, penerapan sistem manajemen kinerja seperti *performance and reward* berprinsip adil tanpa diskriminatif atau obyektif serta menanamkan nilai-nilai syariah dalam budaya organisasi agar meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan, yang berdampak pada peningkatan profesionalisme pegawai
3. Iklim atau suasana kekeluargaan yang selama ini telah dimiliki Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung sudah sangat baik dan cocok dengan budaya orang Indonesia, dapat terus dipertahankan dan dikembangkan untuk menjadi budaya organisasi sejauh mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi dan menjadi motivasi positif bagi karyawan sehingga mereka tetap produktif dan terus menjaga profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus, Setiono. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2019
- Agung, Kurniawan. *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Pembaharuan, 2015.
- Aji, Prasetio. *Manajemen Strategi Keunggulan Bersaing Berkelanjutan*, Yogyakarta: Candi Gebang, 2015
- Ali, Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Graha Grafika, 2021
- Arifin HG, Muh. *Praktek Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam*, Palopo: STAIN Palopo, 2014
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016
- At-Tansil. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2017
- Azwar, S. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017
- Bechtel. *Calculating Human Capital: The Market Based Valuation of Human Capital*, Zeitschrift Fur Personalforschung, 21(3)
- Dave, Ulrich. *Human Resource Champions*, USA: Harvard Business School Press, 2017.
- Endri. *Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6 (2), 2020

- Edvinsson, L and Malone M.S, *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by founding it Hidden Brainpower*. New York: Harper Business, 2017
- Ghozali, Imam dan Chariri, Ahmad. *Teori Akuntansi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017
- Gerry, Dessler. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Indeks. 2018
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Yasbit, Fak. Psikologi UGM, 2021
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Marwa, T., dan Hanafi, A. *International Review of Management and Marketing Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera*. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 2019.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2018
- Harefa, Andreas. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Harmonika, Sri. *Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, Jurnal At-Tadair, Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017
- Hendrawan, Sanerya. *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional, dan Global*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2021.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2021

Kasmawati, Yuni. *Human Capital dan Profesionalisme Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)*, Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 4, Juni 2017

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers, 2016

Komara, Endang. *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia*, Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan, Volume 4(1), Maret 2019.

Leedy, Paul D dan Ormrod, E. *Practical Research Planning and Design*, United States of America: Pearson Education. 2021

Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2021

Mardiah, Nila. *Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Volume 1, Nomor 2, 2016

Marlina, Leny. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan*. Jurnal Istimbath. No.15/Th.XIV/Juni/2015/123-139

Marlina, Lina dan Ahman, Eeng. *Pengaruh on The Job Training Terhadap Kualitas Human Capital Serta Implikasinya Pada Pendapatan Karyawan (Studi Persepsi Di PT Pindad Persero Bandung)*, Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis - Vol 6 No 1, Maret 2015.

Maskun, Sumitro. *Profesi Aparatur Negara dalam Birokrasi Indonesia. Makalah di Sajikan Pada Seminar Nasional*, Medan, 2017

Meister, David H. *Profesionalisme Sejati*, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama, 2018

- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Mustaqim. *Prinsip Syariah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal penelitian, Vol.10, No.2, Agustus 2016
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2021
- Nahartyo, Ertambang. *Desain dan Implementasi Riset Eksperiment*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2021
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2019
- Nurrohman. *Modal Manusia Dalam Perspektif Islam Hubungannya Dengan Kinerja Perusahaan*, Khazanah Sosial, Vol. 2No. 1, 29 Februari 2020
- Nugraha, Prayedi Cahya. *Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 57, Maret 2017
- Oemar, Hamalik. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2020
- Poerwopoespito, F.X. Oerip.S dan T.A. *Tatag Oetomo. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Jakarta: Grasindo, 2020
- Raharjo, Muhamad Mu'iz. *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islam*, Jakarta: Gava Media, 2021
- Rajab, Budi. *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012

Riesta, Devi Kumalasari. *Stakeholder dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. Ensains Journal. Vol. 1 No.1, Mei 2018.

Sari, Erlina. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Jayabaya University Press, 2018

Schuler S dan Jackson S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2019.

Sedarmayanti. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2020

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019

Sobur, Alex. *Etika Pers Profesionalisme Dengan Nurani*. Bandung: Humaniora Utama Press (HUP), 2021

Sunyoto, Danang. *Toeri, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2021

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2020.

Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2012

Totanan. *Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2014

Usup, R.C. *Effect of Human Capital Investment on Organizational Performance*, New Yor: McGraw-Hill Book Company, 2021

Wahab. *Tujuan Penerapan Program*, Jakarta: Bulan Bintang, 2018

Wijayanti, Ratna. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Aji Wonosobo*. Journal Of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech), Vol. 1, No. 1, 2018.

Yuliar, Ade. *Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia*, Journal of Shariah and Islamic Economics Vol. 2 No. 2, Oktober 2021

Yuliar, Ade. *Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia*, Journal of Shariah and Islamic Economics Vol. 2 No. 2, Oktober 2021.

Yusuf, Burhanuddin dan Al-Arif, M. Nuryanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015

Zainal, Veithzal Rival. *Islamic Human Capital Managemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014

L

A

M

P

I

R

A

N



DOKUMENTASI WAWANCARA



**Wawancara dengan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
Menggala Provinsi Lampung**



**Wawancara dengan Kepala SDM Rumah Sakit Umum Daerah
(RSUD) Menggala Provinsi Lampung**



**Wawancara dengan Kepala SDM Rumah Sakit Umum Daerah
(RSUD) Menggala Provinsi Lampung**



**Kondisi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi
Lampung**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Santimin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 700007-74531 Fax. 700422 Website: www.iainradenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-7518 /Un.16 / P1 /KT/III/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN
PROFESIONALISME PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
MENGGALA PROVINSI LAMPUNG**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
ANNISA SAFITRI MALIK	1951040245	FEBI/ MBS

Bebas plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 17 % dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 20 Maret 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENERAPAN HUMAN CAPITAL
MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA
PENINGKATAN
PROFESIONALISME PEGAWAI DI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) MENGGALA PROVINSI
LAMPUNG

by Annisa Safitri Malik

Submission date: 20-Mar-2023 11:18AM (UTC+0700)

Submission ID: 2041333477

File name: Skripsi_Annisa_Safitri_Malik_FILE_TURNITIN.docx (3.44M)

Word count: 15407

Character count: 100645

PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) MENGGALA PROVINSI LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

17% SIMILARITY INDEX	17% INTERNET SOURCES	5% PUBLICATIONS	4% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	4%
2	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1%
3	estd.perpus.untad.ac.id Internet Source	1%
4	japs.ejournal.unri.ac.id Internet Source	1%
5	core.ac.uk Internet Source	1%
6	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
7	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1%
8	123dok.com Internet Source	<1%

jamberita.com

9	Internet Source	<1 %
10	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
11	www.scribd.com Internet Source	<1 %
12	www.siagaonline.com Internet Source	<1 %
13	media.neliti.com Internet Source	<1 %
14	bahan-ajar.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
15	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
16	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
17	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
18	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
19	galaxidistro.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	www.batamnews.co.id Internet Source	<1 %

21	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
23	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
24	winalmuslim.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
25	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %
26	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
27	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1 %
30	adoc.pub Internet Source	<1 %
31	repository.ppns.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.unj.ac.id	

	Internet Source	<1 %
33	pojok6.id Internet Source	<1 %
34	Fandega Yagi Sena, Yessy Elita, Arsyadani Misbahuddin. "HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI PADA SISWA BROKEN HOME DENGAN PERGAULAN BEBAS SISWA KELAS XI SMK NEGERI X KOTA BENGKULU", TRIADIK, 2021 Publication	<1 %
35	nanopdf.com Internet Source	<1 %
36	suarabaru.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Hasanuddin Student Paper	<1 %
38	ainamulyana.blogspot.com Internet Source	<1 %
39	ejournal.bbg.ac.id Internet Source	<1 %
40	id.123dok.com Internet Source	<1 %
41	www.coursehero.com Internet Source	<1 %

42	www.portalkaltara.com Internet Source	<1 %
43	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
44	oemam-sumberilmu.blogspot.com Internet Source	<1 %
45	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.widyamataram.ac.id Internet Source	<1 %
47	www.grin.com Internet Source	<1 %
48	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
49	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
50	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
51	ecampus.poltekkes-medan.ac.id Internet Source	<1 %
52	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
53	blogsainulh.wordpress.com Internet Source	<1 %

54	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	<1 %
55	sehatanparokok.wordpress.com Internet Source	<1 %
56	ejournal.kopertais4.or.id Internet Source	<1 %
57	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1 %
58	erwinistiy11.wordpress.com Internet Source	<1 %
59	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
60	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
61	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
62	journal.lppmunindra.ac.id Internet Source	<1 %
63	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
64	journal.umg.ac.id Internet Source	<1 %
65	jurnal.fdk.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %

66	ktidhofarudin.wordpress.com Internet Source	<1 %
67	mohamedwoodruff401.wixsite.com Internet Source	<1 %
68	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
69	repository.uib.ac.id Internet Source	<1 %
70	Hafiza Khairunnisa, Ria Ariesta, Agus Joko Purwadi. "KECEPATAN EFEKTIF MEMBACA TEKS NONFIKSI SISWA KELAS VIII SMP NEGERI 3 KOTA BENGKULU", Wacana: Jurnal Penelitian Bahasa, Sastra dan Pengajaran, 2020 Publication	<1 %
71	Rizky A. Prasajo, Luluk Fauziah. "PERAN PEMERINTAH-MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN DESA SEDATIGEDE KECAMATAN SEDATI KABUPATEN SIDOARJO", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015 Publication	<1 %
72	Wike Sri Yohanna. "Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Persalinan Lama", Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan, 2016 Publication	<1 %

73	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
74	elektromedik.blogspot.com Internet Source	<1 %
75	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
76	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
77	es.scribd.com Internet Source	<1 %
78	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
79	id.scribd.com Internet Source	<1 %
80	manajemenrumahsakit.net Internet Source	<1 %
81	marina.blogstudent.mb.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
82	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
83	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
84	safwanakbar.blogspot.com Internet Source	<1 %

85	sospol.untag-smd.ac.id Internet Source	<1%
86	translampung.com Internet Source	<1%
87	www.banpt.or.id Internet Source	<1%
88	www.ejournal.warmadewa.ac.id Internet Source	<1%
89	Ripka Yuspin Puspitasari, Gamaliel Septian Airlanda. "Meta-Analisis Pengaruh Pendekatan Pendidikan Matematika Realistik (PMR) Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2021 Publication	<1%
90	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 5 words