

MAKALAH REKRUTMEN DAN SELEKSI SDI

by sari man

Submission date: 26-Mar-2023 06:07AM (UTC-0700)

Submission ID: 2046778541

File name: Makalah_Rekrutmen_dan_seleksi_SDI_kEL_3.pdf (516.21K)

Word count: 3843

Character count: 25713

MAKALAH REKRUTMEN DAN SELEKSI SDI

44

Di susun untuk memenuhi tugas mata kuliah “Manajemen SDI”

Dosen Pengampu :

Farid Ardyansyah, SE, MM, CIQnR



Di Susun Oleh Kelompok 3

1. Nurul Ahillatun N 210721100043
2. Ulfiyah 210721100051
3. Isnaini Nuryanti 210721100054

17

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS KEISLAMAN

UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

2023

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas makalah yang berjudul "REKRUITMENT DAN SELEKSI SUMBER DAYA INSANI" Yang bertujuan untuk memenuhi tugas kelompok mata kuliah Manajemen Sumber Daya Insani dan juga bertujuan untuk menambah wawasan serta ilmu tambahan bagi para pembaca. Makalah ini telah kami susun dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan makalah ini. Untuk itu kami menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang sudah berpartisipasi atas pembuatan makalah ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh sebab itu, dengan hati yang terbuka, kami mengharapkan kritik dan sarannya supaya membangun guna kesempurnaan makalah. Semoga makalah ini bisa bermanfaat bagi kita semua. Demikian makalah ini kami susun, apabila ada kata-kata yang kurang berkenan dan banyak kekurangan kami mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Bangkalan, 2 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI	III
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	1
1.3 Tujuan	1
BAB II PEMBAHASAN	2
2.1 Rekrutmen	2
2.2 Jenis Rekrutmen	2
2.3 Kaidah Islam Dan Kaidah Umum Seleksi	7
2.4 Alur Rekrutmen Dan Seleksi SDI	9
BAB III PENUTUP	15
3.1 Kesimpulan	15
3.2 Saran	16
3.3 Soal	16
DAFTAR PUSTAKA	18

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan sebuah pelayanan kepada public. Dengan adanya pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM, maka menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan yang strategis. Perubahan-perubahan ini tentu membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemeritahan baik pusat maupun daerah harus memiliki SDM yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Rekrutmen merupakan salah satu proses dalam menghasilkan sejumlah calon pelamar yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dan dalam proses tersebut tentunya akan ada beberapa persyaratan dan tahapan-tahapan sehingga menghasilkan SDM yang kompeten. Untuk itu perencanaan pegawai mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, serta pembinaan karir akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi di masa depan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja Kaidah Umum dan Kaidah Islam dalam Rekrutmen Internal dan Eksternal ?
2. Apa saja Kaidah Umum dan Kaidah Islam dalam Seleksi ?
3. Bagaimana Alur Rekrutmen dan Seleksi SDI ?

1.3 Tujuan

1. Dapat mengetahui Kaidah Umum dan Kaidah Islam dalam Rekrutmen Internal dan Eksternal.
2. Dapat mengetahui Kaidah Umum dan Kaidah Islam dalam Seleksi.
3. Dapat mengetahui Alur Rekrutmen dan Seleksi SDI

BAB II

ISI

2.1 Rekrutmen.

Rekrutmen adalah lanjutan dari adanya analisa jabatan dan perencanaan sumber daya insani. Adanya rekrutmen karena kebutuhan organisasi akan sumber daya insani untuk menempati posisi yang kosong dalam sebuah organisasi. Beberapa pendapat tokoh mengenai rekrutmen :

- a) Menurut (Kasmir,2012) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga.
- b) Menurut (Mondy,2008) rekrutmen adalah proses pencarian atau mengundang tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi diwaktu tertentu untuk melamar kerja.¹
- c) Menurut (Werthet & Davis,1996) rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk di pekerjakan.
- d) Menurut (Ardana, dkk,2012) rekrutmen adalah suatu proses mencari tenaga kerja atau karyawan dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.²

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses awal untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya insani dalam organisasi. Rekrutmen diawali dengan proses pencarian pelamar baik dari internal maupun eksternal organisasi.

2.2 Jenis Rekrutmen.

Rekrutmen dapat dilakukan atau diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri (*internal sources*) dan dari luar organisasi (*external sources*).

¹ Nun Tuhfa, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah*, Iqtishodiyah, Vol. 5, No.1, 2019, hal.90

² Mardiah, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol.1, No.2, 2016, hal.3

1. Rekrutmen Internal.

Secara internal, rekrutmen dilakukan dengan mencari pemangku jabatan tertentu dari karyawan yang telah memiliki organisasi atau perusahaan. Rekrutmen internal ini biasanya dibantu oleh succession planning perusahaan sehingga beberapa langkah dapat disederhanakan atau dihilangkan karena calon- calon yang memenuhi syarat telah dikenal dan diketahui kemampuannya. Dalam perekrutan internal ini dapat dikategorikan menjadi 4 yakni :

- a) Promosi jabatan yakni pemindahan dari jabatan yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
- b) Rotasi atau mutasi jabatan yakni perpindahan jabatan dalam satu tingkat.
- c) Demosi jabatan yakni penurunan jabatan dari tingkat yang lebih tinggi
- d) Pengkaryaan atau pemanggilan kembali dilakukan kepada karyawan yang pernah dijadikan pegawai kontrak.

➤ Kaidah Islam Dalam Rekrut Internal.

Dalam pelaksanaan rekrut internal islam menggaris menerapkan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan , diantaranya :

- a. Rekrutmen secara internal untuk jabatan (job) yang kosong tidak boleh dilakukan terhadap pegawai yang berambisi terhadap jabatan tersebut.

Islam menggariskan bahwa standart pengangkatan pegawai adalah kepatutan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan di amanahkan kepadanya. Dalam menjalankan prinsip kepatutan dan kelayakan ini Nabi Muhammmad SAW pernah menolak permintaan pamannya , Abbas ibn Abd al Muthalib untuk diangkat menjadi pegawai pada suatu wilayah. Nabi Muhammad SAW bersabda :

إِنَّا وَاللَّهِ لَا نُؤَيِّي هَذَا الْعَمَلَ أَحَدًا سَأَلَهُ، أَوْ أَحَدًا حَرَصَ عَلَيْهِ

¹ “Demi Allah, wahai pamanku, aku tidak akan menyerahkan persoalan ini (mengangkat pegawai) kepada orang yang memintanya atau yang sangat menginginkannya”

Berdasarkan riwayat dari Abu Musa al- Asy’ariy, ia berkata : “Aku dan dua orang laki- laki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi . Salah satunya berkata : “Wahai Rasulullah, jadikanlah aku sebagai pejabat atas kekuasaan yang telah Allah berikan kepadamu”. Lelaki yang lain juga mengatakan hal yang sama. Kemudian Rasulullah bersabda : Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau yang sangat menginginkannya”.

Hadist lain yang diriwayatkan oleh muslim bahwa Abu Dzarr al- Ghafariy, sahabat Nabi meminta Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubernur pada salah satu wilayah kekuasaan Islam. Rasulullah menolak permintaannya karena ia tidak memiliki kompetensi untuk menjalankan amanah ini. Rasulullah berkata “Wahai Abu Dzarr, sesungguhnya engkau lemah dan aku mencintai sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah. Pada hari kiamat kelak, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas- tugas yang terkait jabatan itu”.

- ¹ b. Rekrutmen secara internal untuk jabatan (job) yang kosong harus berdasarkan kualifikasi dan kompetensi.

Dalam surat Yusuf (12) ayat 54-55, nabi yusuf dikisahkan memilih jabatan yang menurut beliau sanggup dipegangnya setelah ia memperoleh amanah dari raja.

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ

لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْاَرْضِ ۖ اِنِّي

حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

⁷
"Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami" (54).

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".(55).

Kisah ini menjelaskan ketika Nabi Yusuf diangkat menjadi petinggi negara, ia memilih supaya raja meng-angkatnya menjadi bendaharawan negara Mesir. Pilihan-nya ini didasarkan pada bahwa ia mampu memegang jabatan tersebut karena ia alim atau memiliki pengetahuan atau memiliki kualifikasi dibidang itu. Orang yang memegang teguh amanah adalah orang yang mampu menjaga kepercayaanya itu.

Dengan demikian, berdasarkan surat Yûsuf (12) ayat 54-55 di atas, seorang pegawai dapat mengajukan diri untuk menerima jabatan tertentu bukan karena ia berambisi menginginkannya karena hal yang demikian itu terlarang dalam Islam, melainkan karena ia memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang tersebut.

2. Rekrutmen Eksternal.

Rekrutmen dilakukan dengan cara mencari karyawan dari luar organisasi atau perusahaan, rekrutmen eksternal bisa di lakukan dari berbagai sumber atau cara antara lain :

1. Advertensi atau iklan.
2. Biro atau agen tenaga kerja.
3. Rekomendasi dari pegawai yang ada didalam organisasi. Keuntungan dari rekomendasi antaranya :
 - a) Mudah menemukan pegawai yang dilihat skill nya.
 - b) Para pelamar sudah mengetahui tantangan organisasi dari orang yang menariknya (para pegai referens).
 - c) Pegawai yang memberikan referensi cenderung mereferensiorang yang memiliki sifat, sikap , dan kebiasaan yang baik.

4. Sekolah, perguruan tinggi, atau kursus-kursus
5. Anggota Keluarga (nepotisme)

➤ **Kaidah Islam Dalam Rekrutmen Eksternal**

Rekrutmen eksternal dilakukan guna mencari calon-calon pegawai dari luar organisasi. Dalam melakukan rekrutmen eksternal ini, Islam menggariskan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan, diantaranya:

- a. Rekrutmen eksternal membuka kesempatan bagi calon pegawai untuk memenuhi kewajibannya.

Kegiatan rekrutmen berkaitan erat dengan masalah muamalah. Prinsip dasar muamalah dalam islam, diantaranya, adalah bahwa kegiatan tersebut dilakukan atas dasar saling menolong seperti dijelaskan dalam firman Allah SWT :

وَتَعَاوُنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوُنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran...”(Q.S Al – Maidah (5) : 2).

Rekrutmen eksternal memberi kesempatan bagi orang-orang di luar organisasi untuk memenuhi kewajibannya melalui pekerjaan yang ditawarkan. Ibn Khaldun, sosiologi muslim abad pertengahan, menggambarkan bahwa kerja bagi manusia dalam islam merupakan manifestasi hidup. Penghidupan adalah mencari rizki dan berusaha memperolehnya.

- b. Kegiatan rekrutmen eksternal dilakukan dengan memperhatikan standar kompetensi tertentu.

Calon pegawai yang mengikuti rekrutmen harus dibatasi sesuai standar kompetensi yang ditetapkan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Sebagai contoh, Umar ibn al-Khatthab sering merekrut calon pejabat dari kalangan sahabat yang ahli fikih (hukum Islam). Mereka adalah muslim-

muslim yang tidak memangku jabatan tertentu namun memiliki pemahaman yang baik tentang hukum islam. Mereka diangkat dengan tujuan agar mereka mampu mendidik, membina, dan memimpin masyarakat, serta semua permasalahan hukum yang pelik dapat diselesaikan secara matang, adil, bijaksana, komprehensif, dan tuntas.³

2.3 Kaidah Islam Dan Kaidah Umum Seleksi

Seleksi merupakan proses ¹⁵manajer dan orang lain dalam menggunakan instrumen khusus untuk memilih dari sekelompok pelamar seseorang atau beberapa orang yang lebih mungkin berhasil dalam pekerjaan, Tujuan seleksi dalam manajemen ¹sumber daya insani adalah untuk mencocokkan ²³calon yang akan dipekerjakan dengan posisi yang dicari oleh perusahaan. Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak layak.

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan ³¹bahwa pengertian dari seleksi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memilih calon karyawan mana yang lebih memenuhi kriteria untuk dipekerjakan disuatu perusahaan.

²⁰Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Seleksi karyawan bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut.⁴

- a. Karyawan yang qualified dan potensial
- b. Karyawan yang jujur dan disiplin.
- c. ⁴³Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- d. Karyawan yang dapat bekerja sama

³ Kartawan dkk, *Manajemen Sumberdaya Insani*, Tasikmalaya : LPPM Universitas Siliwangi, 2014, hal.90-96

⁴ Muhammad Zakki, dkk, *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (studi pada karyawan bagian produksi)* Administrasi Bisnis (JAB), Vol 14 No: 1, 2014, 3

- e. ⁴⁰ Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- f. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.

➤ Kaidah Islam Seleksi

Dalam perspektif Islam, ³⁵ seleksi adalah proses pengurangan jumlah dari kumpulan kandidat yang diciptakan melalui rekrutmen dengan memilih individu dengan kualifikasi yang relevan. Proses seleksi dalam Islam didasarkan pada Alquran dan Hadits. Dalam surah Al-Qasas ayat 26,

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah satu ²⁴ wanita itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."

Pedoman ³⁴ Al-Qur'an untuk menilai calon peserta seleksi meliputi kemampuan, pengetahuan, spesialisasi, pengalaman, kemampuan pribadi, potensi, karakter, ketekunan dan kepatuhan terhadap aturan organisasi serta ³⁵ hukum agama Islam menekankan seleksi karyawan berdasarkan prestasi dan kompetensi.⁵

Islam mendefinisikan proses seleksi didasarkan pada lima bidang luas, yang meliputi kompetensi, pengalaman, tanggung jawab, kecocokan dan reputasi organisasi dalam masyarakat. Dalam Islam sendiri, seleksi karyawan tertanam dalam tiga prinsip. Prinsip pertama adalah keadilan yang ²⁷ menuntut pencalonan seorang pekerja atas dasar selain pilih kasih atau egoisme. Prinsip ³⁵ kedua adalah bahwa pemilihan dilakukan atas dasar kompetensi yaitu, tidak atas dasar kekerabatan atau hubungan darah, usia, persahabatan ras, dan kekuatan politik. Prinsip ketiga adalah kejujuran. Seleksi harus dilakukan dengan bijak dan penuh tanggung jawab keputusan

⁵ Hashim J, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Al Quran dan Pengaruhnya Terhadap Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja*. Jurnal Studi Manajemen Internasional, 2008, 150

akhir untuk seleksi dilakukan atas dasar mayoritas dan bukan atas kemewahan.

Persamaan proses seleksi dalam perspektif Islam dan umum dalam manajemen sumber daya insani adalah dari segi definisi, Baik dari Islam maupun umum memiliki definisi yang hampir sama. Dalam manajemen sumber daya insani dalam Islam, seleksi yaitu proses untuk memilih kandidat yang memenuhi syarat yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang ditawarkan. sedangkan secara umum, didefinisikan seleksi adalah proses untuk memilih kandidat yang cocok dengan posisi pekerjaan yang ditawarkan. Keduanya memiliki tujuan yang sama untuk memilih kandidat yang memenuhi syarat.

Selanjutnya, instruksi Islam telah menetapkan lima kondisi untuk memilih karyawan yang meliputi kompetensi, pengalaman, memikul tanggung jawab, kesesuaian organisasi dan reputasi dalam masyarakat. Baik seleksi dalam islam dan umum memiliki tahap wawancara dalam proses seleksi. Wawancara dalam Islam dan umum memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengamati dan mengevaluasi sikap dan pengetahuan para calon saat menjawab pertanyaan wawancara.⁶

2.4 Alur Rekrutmen Dan Seleksi SDI

A. Alur Rekrutmen

Rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan suatu organisasi. Oleh Karena itu, rekrutmen harus dilakukan dengan tepat, karena di satu sisi dapat menjadi kekuatan bagi organisasi dan disisi lain dapat melemahkan kekuatan organisasi itu sendiri. Adapun proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a) Menginformasikan proses rekrutmen dan kualifikasi yang dibutuhkan kepada calon pelamar

⁶ Zahra masod bhutta, sara sabir Studi tentang *Perspektif Islam Proses Rekrutmen Dan Seleksi*. Jurnal penelitian Al Basirah Vol. 7, 8

- b) ³ Memasukkan dalam data base perusahaan surat-surat lamaran yang masuk (manual, komputerise)
- c) Menyeleksi secara administratif dan kualitatif semua surat lamaran yang masuk
- d) Memililahkan surat lamaran yang memenuhi persyaratan
- e) Melakukan pemanggilan (mengontak) terhadap pelamar yang memenuhi persyaratan untuk megikuti proses seleksi

Rekrutmen dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu:

1. Rekrutmen pegawai secara tertutup, dimana ⁴⁸ perekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja dan tidak memberi informasi secara terbuka kepada khalayak public melalui media massa. Akibatnya, lamaran yang masuk ¹¹ relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik itu sulit.
2. Rekrutmen pegawai secara terbuka, dimana perekrutan karyawan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang ⁴⁹ qualified lebih besar.

Selain itu, metode rekrutmen bisa juga ⁴⁹ dilakukan dengan sumber internal dan eksternal.

1. Perekrutan dengan ⁶ sumber internal (dari dalam perusahaan) diperoleh melalui:
 - a) Promosi dan Transfer

Perekrutan internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Baik yang sifatnya antar departemen atau lintas departemen.
 - b) Penarikan kembali (rehire)

Hal ini berlaku untuk karyawan yang diberhentikan sementara dan dipanggil kembali ketika ada jabatan yang kosong

- c) ³ Kenalan tenaga kerja lama, yaitu dengan merekrut pelamar eksternal melalui sumber informasi internal yang bisa dipercaya
- d) ³ Penempatan dan penawaran pekerjaan (*job posting & bidding*), yaitu sebuah system dimana perusahaan memberitahukan tentang adanya lowongan pekerjaan dan para karyawan memberikan tanggapan

Keuntungan:

³ Efisiensi cost, berjalannya proses manajemen dan pengembangan karir, stimulasi bagi peningkatan performance kerja karyawan, proses adaptasi lebih mudah, dll.

Kerugian:

Perusahaan sulit memperoleh perubahan (*paradigma*) yang luar biasa dan unik dalam hal strategi, kebijakan, culture, dsb yang berdampak buruk pada kinerja karyawan jika dilakukan tidak fair, dan benuansa politis.

- a) ¹⁴ Pengrekrutan dengan sumber eksternal (dari luar perusahaan)
Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentu mengarah pada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya direkrut secara internal. ⁵ Beberapa sumber yang dapat digunakan dalam pengrekrutan eksternal seperti;

➤ Pelamar langsung (*walk-ins* dan *write-ins*)

Walk-ins yaitu pelamar yang secara langsung mendatangi perusahaan dengan membawa surat lamaran permohonan kerja. Sedangkan *write-ins* yaitu pelamar yang mengirimkan lamarannya ke perusahaan yang memang sudah mereka ketahui

➤ ⁵ Iklan

Iklan merupakan cara mengkomunikasikan kebutuhan tenaga kerja perusahaan kepada public melalui media seperti surat kabar, radio, televise, maupun internet.

Keuntungan: adanya paradigma (pemikiran, strategi, dll) baru, lebih tidak bernuansa politis, dan sebagainya.

Kerugian: high cost, time & energy, proses adaptasi lebih lama dan mungkin bermasalah, kecemburuan dari sumber internal, dsb.⁷

B. Alur Seleksi

Ada beberapa langkah dalam proses seleksi pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Penerimaan surat lamaran

Penerimaan berkas/surat lamaran dapat dilakukan untuk membuat persiapan langkah-langkah selanjutnya guna menilai apakah pelamar telah memenuhi semua syarat-syarat yang telah dilakukannya.

2) Penyelenggaraan tes

pelamar yang telah memenuhi syarat atau sudah dinyatakan lulus dalam seleksi oleh tim penyeleksi berkas. Tujuannya yaitu untuk mendapatkan informasi dari pelamar mengenai kecocokannya dengan pekerjaan yang tersedia

3) Wawancara

Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi yang benar atau akurat dari pelamar, dan ada tiga hal penting yang harusnya dilakukan yaitu evaluasi yang subjektif, membuat keputusan yang berbeda antara pelamar dan pekerjaan dan tersedianya informasi baik pelamar secara individu maupun organisasi

4) Pemeriksaan referensi

Tujuannya untuk mengetahui pelamar lebih jauh melalui orang lain. Kalau sebelumnya menggali informasi sebanyak-banyaknya melalui pelamar sendiri maka untuk memperkuat informasi yang didapat dari langkah sebelumnya panitia seleksi bisa mencari informasi keadaan pelamar yang sebenarnya di masyarakat.

5) Evaluasi medis

⁷ Bunga Rampai, "Perencanaan Dan Pengembangan SDM Perusahaan," Media Sains Indonesia, n.d., 67–69.

² Dilakukan melalui keterangan dokter yang telah dilampirkan bersama berkas yang lainnya, tetapi juga dapat dilakukan melalui dokter yang ditunjuk sendiri oleh organisasi. Evaluasi medis ini penting karena menjaga penyakit-penyakit menular dan penyakit tertentu untuk pekerjaan tertentu pula. Langkah ini juga erat kaitannya dengan pemberian asuransi kepada para pegawai. Pegawai yang mempunyai penyakit tertentu, premi yang harus ditanggung oleh organisasi berbeda dengan pegawai yang sehat.

6) Wawancara atasan langsung

² wawancara ini penting sebab dia akan membina pegawai sebagai pihak atasan langsung dengan menilai apakah pegawai ini dapat melakukan pekerjaan yang ada di unit kerjanya, penilaian ini merupakan masukan penting kepada pihak panitia penerimaan pegawai apakah calon pegawai tersebut layak diterima atau ditolak menjadi pegawai

7) Keputusan penerima

Ini merupakan langkah terakhir dalam proses seleksi pegawai yang sangat penting untuk mempertimbangkan semua informasi dengan cermat agar pengambilan keputusan penerimaan/penolakan betul-betul dipertanggung jawabkan.⁸

⁴⁶ Beberapa hal yang umumnya dilakukan oleh suatu perusahaan dalam proses seleksi, yaitu:

1. Seleksi administratif, seleksi berkas-berkas yang disyaratkan oleh perusahaan yang kemudian berkas-berkas tersebut akan diverifikasi dan validasi apakah sesuai dengan persyaratan ataukah tidak.
2. Seleksi kualifikasi, seleksi pelamar apakah kemampuan dan keahlian pelamar sudah sesuai dengan spesifikasi jabatan yang disyaratkan.
3. Seleksi Psikologi, proses seleksi yang menekankan pada motivasi dan moralitas pelamar, bagaimana kepribadian dan tanggung jawab sebagai pelamar saat bekerja sendiri maupun bekerja dalam sebuah tim. Jadi, semua proses seleksi harus dilakukan secara sistematis

⁸ Wirman Syafri Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, 2014.

ditiap tahapannya agar hasil keseluruhan proses seleksi bisa diandalkan menjadi optimal.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan.

Rekrutmen adalah lanjutan dari adanya analisa jabatan dan perencanaan sumber daya insani. Adanya rekrutmen karena kebutuhan organisasi akan sumber daya insani untuk menempati posisi yang kosong dalam sebuah organisasi, Rekrutmen dapat dilakukan atau diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri (*internal sources*) dan dari luar organisasi (*external sources*).

Kaidah islam dalam rekrutmen internal ada dua pokok yang pertama, rekrutmen secara internal untuk jabatan (job) yang kosong tidak boleh dilakukan terhadap pegawai yang berambisi terhadap jabatan tersebut , yang kedua, rekrutmen secara internal untuk jabatan (job) yang kosong harus berdasarkan kualifikasi kompetensi. Dalam melakukan rekrutmen eksternal, Islam menggariskan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan, diantaranya: Rekrutmen eksternal membuka kesempatan bagi calon pegawai untuk memenuhi kewajibannya.

Seleksi merupakan proses manajer dan orang lain dalam menggunakan instrumen khusus untuk memilih dari sekelompok pelamar seseorang atau beberapa orang yang lebih mungkin berhasil dalam pekerjaan, Alur rekrutmen, rekrutmen pegawai merupakan tahap awal penambahan kekuatan suatu organisasi. Oleh Karena itu, rekrutmen harus dilakukan dengan tepat, karena di satu sisi dapat menjadi kekuatan bagi organisasi dan disisi lain dapat melemahkan kekuatan organisasi itu sendiri. Ada beberapa langkah dalam proses seleksi pegawai yaitu sebagai berikut, Penerimaan surat lamaran, Penyelenggaraan tes, Wawancara, Pemeriksaan referensi, Evaluasi medis, Wawancara atasan langsung, keputusan penerimaan .

3.2 Saran

18

Pembahasan pada bab – bab di atas tentunya masih banyak kesalahan, maka dari itu disini kami (pembakalah) memohon kepada para pembaca dan terlebih kepada bapak dosen agar sudi kiranya memberikan kritik dan saran untuk kemajuan di masa mendatang.

3.3 Soal.

Pilihan Ganda

12

1. Agar suatu organisasi dapat berhasil dalam menjaga keunggulan kompetitifnya dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi, maka kebijaksanaan MSDM harus...
 - A. melengkapi rencana strategis organisasi
 - B. menggantikan rencana strategis organisasi
 - C. mengikuti perkembangan pasokan SDM
 - D. searah dengan permintaan SDM

jawaban: A

45

2. Yang bukan termasuk langkah-langkah dalam suatu proses seleksi adalah...
 - A. penerimaan pendahuluan
 - B. promosi
 - C. tes penerimaan
 - D. Wawancara

Jawaban B

3. Bagaimana urutan proses seleksi yang benar ?

2

- A. Penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan tes, wawancara, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, keputusan penerimaan
- B. Penyelenggara tes, wawancara, pemeriksaan referensi, penerimaan surat lamaran, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, keputusan penerimaan

12

C. Keputusan penerimaan² , penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan tes, wawancara, wawancara atasan langsung,

Jawaban A

4. Apa yang menjadi tolak ukur bahwa proses rekrutmen dan seleksi tersebut bisa berhasil ?

Jawab³⁰ :Hasil proses rekrutmen dikatakan berhasil apabila didapatkannya database karyawan yang qualified dengan kuantitas yang banyak sehingga proses seleksi akan mendapatkan kandidat-kandidat terbaik dari yang baik.

5. Apa yang terjadi jika perusahaan tidak melakukan rekrutmen dan seleksi yang baik bagi karyawan ?

Jawab¹⁶: Apabila rekrutmen dan seleksi tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan tidak memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal tersebut akan membuat proses kinerja yang ada didalam perusahaan berjalan kurang efektif dan efisien.

6. Apa Perbedaan antara Rekrutmen dengan Seleksi?

Jawab²⁵: rekrutmen mengacu pada proses mencari kandidat potensial dan mendorong pencari kerja untuk melamar. Sedangkan seleksi adalah suatu kegiatan yang melibatkan pemilihan kandidat terbaik di antara daftar pelamar sesuai dengan kebutuhan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Wirman Syafri. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*,.
- Mardiah, 2014, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol.1, No.2.
- Muhammad Zakki, dkk 2014, *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (studi pada karyawan bagian produksi)* Administrasi Bisnis (JAB), Vol 14 No: 1.
- Hashim J 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Al Quran dan Pengaruhnya Terhadap Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja*. Jurnal Studi Manajemen Internasional.
- Kartawan dkk 2014, *Manajemen Sumberdaya Insani*, Tasikmalaya : LPPM Universitas Siliwangi.
- Nun Tuhfa 2019, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah*, Iqtishodiyah, Vol. 5, No.1.
- Alwi, Wirman Syafri. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*,.
- Rampai, Bunga. "Perencanaan Dan Pengembangan SDM Perusahaan." *Media Sains Indonesia*, n.d.,
- Zahra masod bhutta, sara sabir Studi tentang *Perspektif Islam Proses Rekrutmen Dan Seleksi*. Jurnal penelitian Al Basirah Vol. 7, 8

MAKALAH REKRUTMEN DAN SELEKSI SDI

ORIGINALITY REPORT

71 %
SIMILARITY INDEX

70 %
INTERNET SOURCES

7 %
PUBLICATIONS

23 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unsil.ac.id Internet Source	22 %
2	eprints.ipdn.ac.id Internet Source	8 %
3	sipeg.unj.ac.id Internet Source	4 %
4	docplayer.info Internet Source	4 %
5	repository.uki.ac.id Internet Source	2 %
6	123dok.com Internet Source	1 %
7	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	1 %
8	www.researchgate.net Internet Source	1 %
9	mku-pkn-utm.blogspot.com Internet Source	1 %

10	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.dinamika.ac.id Internet Source	1 %
12	id.scribd.com Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	1 %
14	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
16	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	1 %
17	zakiyatur97.blogspot.com Internet Source	1 %
18	4shareilmu.blogspot.com Internet Source	1 %
19	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
20	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %

21	www.scribd.com Internet Source	1 %
22	fliphtml5.com Internet Source	1 %
23	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
24	archive.org Internet Source	1 %
25	tendikpedia.com Internet Source	1 %
26	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
27	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
28	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
29	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1 %
30	www.softwareabsensi.com Internet Source	1 %
31	anyflip.com Internet Source	1 %
32	ibtisamafs.blogspot.com Internet Source	1 %

33	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	1 %
34	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1 %
35	pak.uii.ac.id Internet Source	1 %
36	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
37	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
38	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1 %
39	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
40	library.polmed.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
42	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
43	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
44	faiqoh4d1113500053.wordpress.com Internet Source	<1 %

45	hotdiantoinaga.blogspot.com Internet Source	<1 %
46	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
47	al-bantany-112.blogspot.com Internet Source	<1 %
48	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
49	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
50	hafizilmip.blogspot.com Internet Source	<1 %
51	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off