

AHILATUN

by sari man

Submission date: 26-Mar-2023 08:38AM (UTC-0700)

Submission ID: 2046778541

File name: Makalah_Rekrutmen_dan_seleksi_SDI_REVISI.docx (171.15K)

Word count: 3570

Character count: 23279

MAKALAH REKRUTMEN DAN SELEKSI SDI

43

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.

Dokumen ini kami buat dengan bantuan berbagai pihak untuk memfasilitasi pembuatan dokumen ini. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan artikel ini, karena kami menyadari bahwa masih terdapat kesenjangan baik dalam struktur kalimat maupun tata bahasa.

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	21
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 di simpulkan 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.

Dalam pelaksanaan rekrutmen dapat **berlangsung** atau **berlangsung** dari dalam organisasi (**sumber internal**) dan dari luar organisasi (**sumber eksternal**).

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 posisi tertentu dari karyawan yang sudah memiliki organisasi atau bisnis. Rekrutmen internal ini biasanya didukung oleh perencanaan suksesi perusahaan, sehingga banyak langkah yang dapat disederhanakan atau dihilangkan karena kandidat yang memenuhi syarat diketahui dan keterampilannya diketahui. Di sini, rekrutmen internal dapat dibagi menjadi empat kategori, yaitu:

- a) Promosi, yaitu perpindahan dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi.
- b) Rotasi atau mutasi posisi, yaitu perpindahan posisi dalam suatu bidang.
- c) Demosi jabatan yakni penurunan jabatan dari tingkat yang lebih tinggi
- d) Rekrutmen atau pemberhentian bagi pekerja yang telah menjadi pekerja kontrak.

2. Kaidah Islam Dalam Rekrut Internal.

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

- a. Rekrutmen internal untuk jabatan yang lowong tidak dapat dilakukan terhadap pejabat yang berambisi untuk jabatan yang bersangkutan. Islam menyatakan bahwa standar pengangkatan pejabat adalah kemampuan dan kompetensi individu untuk memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Menerapkan prinsip kesopanan dan kompetensi ini, Nabi Muhammad SAW pernah menolak permintaan pamannya Abbas ibn Abd al Muthalib untuk diangkat sebagai pejabat di wilayah tersebut. Nabi Muhammad SAW bersabda:

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

“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”.

Hadits lain yang diriwayatkan oleh Muslim menyatakan bahwa Abu Dzarr al-Ghafariy, seorang sahabat Nabi, meminta Rasulullah untuk menjadikannya salah satu gubernur di wilayah Muslim. Nabi menolak permintaannya karena dia tidak memiliki wewenang untuk memenuhi amanah itu. Nabi bersabda: “Wahai Abu Dzar, engkau sungguh lemah dan aku mencintai sesuatu tentangmu seperti aku mencintainya. Sebuah bangsal memang amanah. Di hari kiamat akan ada kehinaan dan penyesalan jika tidak diserahkan kepada orang yang berhak dan dapat memenuhi tugas dari jabatan itu.” 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 إِنِّي أَمْسَخُ لِي فِي يَوْمٍ كَثِيرٍ مِّنْ نَّهَارٍ أَمِيرًا مُّوَكَّلًا (٥٤) قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي خَفِيفٌ غَلِيمٌ (٥٥)

“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 bahwa ketika Nabi Yusuf diangkat menjadi pejabat pemerintahan, beliau memilih raja untuk mengangkatnya

menjadi Bendahara Mesir. Pilihannya didasarkan pada fakta bahwa dia dapat menangani tugas itu karena dia saleh atau memiliki pengetahuan atau kualifikasi di bidang tersebut. Orang yang percaya diri tinggi adalah orang yang dapat mempertahankan kepercayaan diri tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan ayat 54-55 surat Yusuf (12), seorang pekerja dapat tunduk pada jabatan tertentu bukan karena berambisi menginginkannya sebagaimana yang dilarang dalam Islam, melainkan karena memiliki kualifikasi dan kualifikasi. Di area ini. .

3. Rekrutmen Eksternal.

Rekrutmen dilakukan dengan mencari karyawan di luar organisasi atau perusahaan, rekrutmen eksternal dapat dilakukan dari sumber atau metode yang berbeda, mis.

1. Advertisement atau Periklanan.
2. Kantor atau agen tenaga kerja.
3. Rekomendasi dari karyawan organisasi. Keuntungan dari rekomendasi tersebut adalah:
 - a) Mudah mencari karyawan yang keahliannya terlihat.
 - b) Kandidat sudah mengetahui tantangan organisasi dari orang-orang yang direkrutnya (pegawai rujukan).
 - c) Pegawai yang memberikan referensi biasanya merujuk pada individu yang memiliki karakter, sikap dan kebiasaan yang baik.
4. Sekolah, perguruan tinggi atau kursus
5. Anggota keluarga (nepotisme)

4. Kaidah Islam Dalam Rekrutmen Eksternal

Dengan rekrutmen eksternal, calon karyawan dicari dari luar organisasi. Dalam melakukan rekrutmen eksternal ini, Islam menggariskan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan, antara lain:

Rekrutmen eksternal membuka peluang bagi karyawan potensial untuk memenuhi komitmennya.

Kegiatan rekrutmen sangat erat kaitannya dengan urusan Muamalah. Di antara prinsip dasar Muamalah dalam Islam adalah bahwa kegiatan

tersebut dilakukan atas dasar gotong royong sesuai dengan firman Allah SWT:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ يَوْمَئِذٍ اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

¹ “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 menawarkan orang-orang dari luar organisasi kesempatan untuk memenuhi tugas mereka melalui pekerjaan yang ditawarkan. Ibnu Khaldun, seorang sosiolog Islam abad pertengahan, menjelaskan bahwa dalam Islam bekerja untuk manusia adalah manifestasi dari kehidupan. Makanan mencari makanan dan mencoba mendapatkannya.

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

Calon pegawai yang mengikuti rekrutmen harus dibatasi sesuai dengan standar keterampilan yang ditetapkan sesuai dengan sifat pekerjaannya. Misalnya, 'Umar ibn al-Khatthab sering merekrut calon pejabat dari kalangan sahabatnya yang ahli dalam fiqh (hukum Islam). Mereka adalah umat Islam yang tidak memiliki kewajiban tertentu, namun mereka memahami hukum Islam dengan baik. Mereka ditunjuk untuk mendidik, membina dan membimbing masyarakat serta menyelesaikan segala persoalan hukum yang kompleks secara dewasa, adil, bijaksana, menyeluruh dan tuntas.³

2.3 Kaidah Islam Dan Kaidah Umum Seleksi

²² Seleksi adalah proses dimana manajer dan orang lain menggunakan alat khusus untuk memilih dari kumpulan pelamar orang atau orang-orang yang paling mungkin berhasil untuk suatu posisi.

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

Manajemen SDM harus mencocokkan calon karyawan dengan posisi yang diciptakan perusahaan. Proses seleksi merupakan kelanjutan dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen berupa surat siap seleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang berhak dan siapa yang tidak. Beberapa penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pengertian seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan atau organisasi dalam memilih calon karyawan mana yang memenuhi kriteria untuk dipekerjakan di perusahaan tersebut. Tujuan dari proses seleksi pada dasarnya sama untuk setiap perusahaan, yaitu untuk menarik karyawan dengan kualifikasi yang diperlukan. Pemilihan karyawan bertujuan untuk mencapai hal-hal berikut .⁴

- a. Karyawan yang qualified dan potensial
- b. Karyawan yang jujur dan disiplin.
- c. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- d. Karyawan yang dapat bekerja sama
- e. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- f. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.

6. Kaidah Islam Seleksi

Dalam perspektif Islam, 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 إِخِذْهُمَا يَا بَنِيَّ اسْتَنْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah satu 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."

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

²⁶ Pedoman Al-Qur'an untuk menilai calon peserta seleksi meliputi kemampuan, pengetahuan, spesialisasi, pengalaman, kemampuan pribadi, potensi, karakter, ketekunan dan kepatuhan terhadap aturan organisasi serta hukum agama Islam menekankan seleksi karyawan berdasarkan prestasi dan kompetensi.³³⁵

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 menuntut pencalonan seorang pekerja atas dasar selain pilih kasih atau egoisme.²⁴ Prinsip 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 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.⁸ 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.¹⁵ 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

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

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
- b) 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 pengrekrutan karyawan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja dan tidak memberi informasi secara terbuka kepada khalayak public melalui media massa. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik itu sulit.

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

2. Rekrutmen pegawai secara terbuka, dimana pengrekrutan 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 qualified lebih besar.

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

1. Pengrekrutan dengan 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) Kenalan tenaga kerja lama, yaitu dengan merekrut pelamar eksternal melalui sumber informasi internal yang bisa dipercaya

- d) Penempatan dan penawaran pekerjaan (*job posting & bidding*), yaitu sebuah system dimana perusahaan memberitahukan tentang adanya lowongan pekerjaan dan para karyawan memberikan tanggapan

Keuntungan:

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) 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. 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

➤ Iklan

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

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

Kerugian: high cost, time & energt, 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

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

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

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

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

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 di tiap tahapannya agar hasil keseluruhan proses seleksi bisa diandalkan menjadi optimal.

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

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 berlangsung atau berlangsung dari dalam organisasi (sumber internal) dan dari luar organisasi (sumber eksternal). Syariat Islam untuk rekrutmen internal memiliki dua poin utama: pertama, rekrutmen internal untuk lowongan (pekerjaan) tidak boleh

dilakukan untuk karyawan yang berambisi untuk posisi tersebut, kedua, rekrutmen internal untuk lowongan (jabatan) harus dilakukan berdasarkan kualifikasi. . terjadi Dalam melakukan rekrutmen eksternal, Islam menggariskan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan, antara lain: Rekrutmen eksternal membuka peluang bagi karyawan potensial untuk memenuhi tugasnya. Seleksi adalah proses dimana manajer dan orang lain menggunakan alat khusus untuk memilih orang atau kelompok kandidat yang lebih mungkin berhasil dalam pekerjaan. Alur rekrutmen, rekrutmen karyawan merupakan langkah awal untuk meningkatkan kekuatan kandidat. organisasi Oleh karena itu rekrutmen harus dilakukan dengan benar karena di satu sisi dapat menjadi kekuatan organisasi dan di sisi lain dapat melemahkan kekuatan organisasi itu sendiri. Proses seleksi karyawan melibatkan beberapa langkah, yaitu sebagai berikut: menerima surat lamaran, melakukan tes, wawancara, pemeriksaan referensi, laporan medis, wawancara manajerial langsung, keputusan perekrutan.

3.2 Saran

Pembahasan pada bab – bab di atas tentunya masih banyak kesalahan, maka dari itu disini kami (pembaca) 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

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

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 ?

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

C. Keputusan penerimaan, 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 ?

Jawab :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 ?

Jawab: 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?

Jawab: Rekrutmen berarti proses menemukan kandidat potensial dan mendorong pencari kerja untuk melamar. Pada saat seleksi merupakan kegiatan memilih kandidat terbaik dari daftar kandidat sesuai dengan kebutuhan perusahaan

27

DAFTAR PUSTAKA

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

12

Mardiah, 2014, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*, Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol.1, No.2.

8

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

12

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

15

Kartawan dkk 2014, *Manajemen Sumberdaya Insani*, Tasikmalaya : LPPM Universitas Siliwangi.

³¹
Nun Tuhfa 2019, *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah*, Iqtishodiyah, Vol.
5, No.1.

²⁷
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

AHILATUN

ORIGINALITY REPORT

61%
SIMILARITY INDEX

60%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

23%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unsil.ac.id Internet Source	11%
2	eprints.ipdn.ac.id Internet Source	8%
3	sipeg.unj.ac.id Internet Source	4%
4	docplayer.info Internet Source	4%
5	www.researchgate.net Internet Source	2%
6	repository.uki.ac.id Internet Source	2%
7	dspace.uui.ac.id Internet Source	2%
8	123dok.com Internet Source	2%
9	mku-pkn-utm.blogspot.com Internet Source	1%

10	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
12	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1 %
13	id.scribd.com Internet Source	1 %
14	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
16	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	1 %
17	zakiyatur97.blogspot.com Internet Source	1 %
18	4shareilmu.blogspot.com Internet Source	1 %
19	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
20	www.scribd.com Internet Source	1 %
21	fliphtml5.com Internet Source	1 %

22	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
23	archive.org Internet Source	1 %
24	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
25	www.softwareabsensi.com Internet Source	1 %
26	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1 %
27	ibtisamafs.blogspot.com Internet Source	1 %
28	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	1 %
29	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
30	Submitted to University of Mosul Student Paper	1 %
31	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	1 %
32	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	1 %
33	pak.uii.ac.id Internet Source	1 %

34	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
35	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
36	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
37	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
38	rizsabasri.blogspot.com Internet Source	<1 %
39	core.ac.uk Internet Source	<1 %
40	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
41	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
42	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
43	faiqoh4d1113500053.wordpress.com Internet Source	<1 %
44	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
45	hotdiantoinaga.blogspot.com	

Internet Source

<1 %

46

al-bantany-112.blogspot.com

Internet Source

<1 %

47

kalamperantau.wordpress.com

Internet Source

<1 %

48

sichesse.blogspot.com

Internet Source

<1 %

49

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off