

METODE SCREENING AND SHORTLISTING REKRUTMEN KARYAWAN DALAM SEBUAH PERUSAHAAN

Moh. Rodiaminollah, M.M. (IAI Nata Sampang)
rodiamin07@gmail.com

Moh. Ali Fahmi, M.M. (IAI Nata Sampang)
afahmi884@gmail.com

Abstrak:

Rekrutmen adalah proses pengambilan karyawan baru yang melibatkan identifikasi dan penilaian individu yang memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Proses rekrutmen dilakukan oleh lembaga pemerintah, BUMN, dan swasta untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan dapat bertahan lama. Penelitian ini menganalisis proses perekrutan karyawan dengan menggunakan metode Screening And Shortlisting dalam sebuah perusahaan, dimana metode ini dilakukan agar mendapatkan SDM yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan sesuai dengan visi misi yang diusung oleh perusahaan. Perusahaan yang menggunakan metode ini akan mempermudah perekrutan SDM, akan meminimalisir pengeluaran keuangan dan mengefisienkan waktu. Dalam perusahaan yang terbilang baik biasanya seleksi dilakukan sebelum pelaksanaan rekrutmen karyawan, namun terlepas dari itu perusahaan tidak serta merta melakukan rekrutmen walaupun kebutuhan karyawan sangat diperlukan ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh perusahaan sebelum melakukan hal tersebut, salah satunya adalah seleksi administrasi, sebelum melangkah lebih jauh, pihak perusahaan akan mengidentifikasi berkas-berkas administrasi pihak pelamar, walaupun tidak sedikit pelamar banyak yang tidak lolos dari segi kualifikasi. Tahapan-tahapan yang dilakukan oleh perusahaan akan mengacu pada SOP perusahaan, kalah memang sesuai dan di butuhkan oleh perusahaan tahap seleksi administrasi akan dilanjutkan kepada tahap selanjutnya, baik berupa pemanggilan, interviu dan lain lain. Apabila seleksi telah selesai dilakukan pihak perusahaan baru akan mengadakan pertemuan dengan pihak terkait untuk bisa mengambil keputusan apakah pelamar tersebut bisa diterima atau tidak.

Kata Kunci: Screening and Shortlisting, Rekrutmen, Perusahaan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan istilah yang biasa digunakan dalam menggantikan istilah pedagang, namun istilah perusahaan mempunyai arti yang lebih luas dari istilah pedagang. Sebagaimana yang banyak dikemukakan oleh banyak pakar terkait pengertian perusahaan, menurut R. Soekardono menyatakan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang di lakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, denga cara memperniagakan atau memperdagangka, menyerahkan barang amengadakan perjanjian.¹ Senada dengan pendapat di nyatakan oleh Polak bahwa perusahaan dapat dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan.²

¹ R. Soekardono, Hukum Dagang Indonesia, (Jakarta: Dian Rakyat, 1983), Jilid I (bagian pertama), h. 19

² Sri Redjeki Hartono, Kapita Selektta Hukum Ekonomi, (Bandung: PT Mandar Maju, 2000), h.4.

Rumusan definisi tentang perusahaan di atas diperkuat oleh banyak ahli di bidang hukum dagang atau hukum bisnis yang menyatakan bahwa kegiatan ekonomi pada hakikatnya adalah kegiatan menjalankan perusahaan, yaitu suatu kegiatan yang mengandung pengertian bahwa kegiatan yang dimaksud harus dilakukan a) secara terus menerus dalam pengertian tidak terputus-putus; b) Secara terang-terangan dalam pengertian sah (bukan illegal); dan c) Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keuntungan, baik

Definisi di atas sebenarnya apabila ditinjau dari rumusan-rumusannya jika dibandingkan dengan definisi yang dikemukakan oleh R. Soekardono dan Polak dapat dikatakan lebih sempurna, karena dalam definisi tersebut terdapat tambahan adanya bentuk usaha (badan usaha) yang menjalankajenis usaha (kegiatan dalam bidang perekonomian), sedangkan unsur-unsur lain terpenuhi juga. 6 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dalam Pasal 1 Angka 1 dijelaskan bahwa perusahaan adalah setiabenduk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.³

Pengertian tentang perusahaan di atas sedikit berbeda dengan definisi yang diberikan dalam beberapa undang-undang, seperti dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perbedaan terletak pada tujuannya, yaitu bahwa dalam kedua undang-undang tersebut perusahaan tidak mesti harus mencari keuntungan tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial. Hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah : (1) Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; Dalam Undang-Undang tersebut dimasukkan atau dikategorikan sebagai perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan definisi ini terjadi karena usaha-usaha sosial tersebut menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya disamakan, dan tidak berarti sama.

³ 6 Abdulkadir Muhammad, *op.cit*, h. 9.

Terlepas dari banyaknya pendapat yang memberikan pengertian tentang istilah perusahaan, tidak kalah penting ada komponen yang tidak boleh dilupakan agar perusahaan tersebut berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, adalah tentang rekrutmen karyawan. Rekrutmen merupakan komponen terpenting dalam perusahaan selain adanya visi dan misi, karena rekrutmen yang baik akan menjadikan perusahaan yang baik pula. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen karyawan, seleksi, training and development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Banyaknya perusahaan yang akhirnya gulung tikar itu banyak penyebab selain manajemen yang kurang baik, SDM yang dimiliki perusahaan tersebut juga kurang maksimal. SDM yang baik dan unggul itu tidak terlepas dari rekrutmen karyawan pada awal mendirikan perusahaan atau ketika perusahaan sedang berjalan dan membutuhkan karyawan. Dari sekian banyak SDM yang melamar pada perusahaan penyeleksian sesuai kebutuhan juga sangat diperlukan, karena tidak sedikit perusahaan yang pada tahap seleksi asal terima karyawan walaupun tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan.

Namun demikian tahap seleksi yang dilakukan kalau tidak sesuai dengan prosedur pada akhirnya akan menjadikan perusahaan berjalan tidak sesuai dengan Visi dan Misi nya. Seleksi menjadi sangat urgen bagi perusahaan karena pada tahap itulah akan menentukan nasib perusahaan tersebut apakah akan berjalan sesuai dengan yang di inginkan atau justru sebaliknya.

LANDASAN TEORI

Menurut Parry, E-Recruitment adalah proses rekrutmen yang menggunakan media internet untuk mempekerjakan kandidat yang memenuhi persyaratan perusahaan. Proses ini juga

memanfaatkan situs web perusahaan itu sendiri, di mana pengumuman lowongan pekerjaan dapat dilakukan secara online.⁴

Biasanya, proses e-recruitment dilakukan secara online. mulai dari informasi tentang posisi, pengisian formulir, dan pemberitahuan email hingga pengajuan berkas pelamar. Berdasarkan ciri-ciri e-recruitment, ada empat persepsi⁵: pencari tahu tentang prospek karir mereka, prosesnya cepat, sehingga pencari harus mempersiapkan diri untuk peluang yang tersedia, menjadi sumber yang akurat untuk memilih karir yang tepat, dan memberikan instruksi tentang apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.

Screening tes biasanya dilakukan sebagai pengujian awal terhadap subjek yang diteliti untuk mendapatkan hasil awal yang cepat dan akurat. Metode Screening Test adalah bagian dari proses penyaringan peserta dalam proses rekrutmen online. Ini termasuk dalam sistem E-Recruitment pegawai. Tes dilakukan setelah peserta menyelesaikan proses pendaftaran dan registrasi akun. Peserta diharuskan untuk mengerjakan soal secara online dengan standar nilai kelulusan yang telah ditentukan dan batasan waktu pengerjaan yang telah ditetapkan secara otomatis selama proses pengujian screening. Untuk itu, peserta diminta untuk mengisi jawaban dengan cepat, tepat, dan akurat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kualitatif Deskriptif Studi Literatur dimana untuk mengumpulkan data didapatkan dari literatur yang menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian. Studi literatur digunakan untuk mengumpulkan data dari literature seperti buku, jurnal, dan karya ilmiah untuk mendapatkan landasan teori dan menemukan persoalan.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pengertian screening

⁴ P. Emma and S. Tyson, 2008. "An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK," *Human Resource Management Journal*, vol. 18, no. 3, pp. 257-274

⁵ T. WMY, T. SC and C. SC, 2013. "Factors influencing perceptions of university students towards internet recruitment.," *Asian Academy of Management Journal*, vol. 18, no. 1, pp. 123-142

Pada dasarnya, screening adalah proses awal dalam seleksi di mana calon karyawan dievaluasi untuk memastikan bahwa mereka memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk posisi tertentu. Ini mirip dengan tahap pertama penyaringan kandidat sebelum melanjutkan proses seleksi. Screening biasanya melibatkan pemeriksaan dokumen, formulir, atau CV serta tes atau wawancara awal untuk memastikan kemampuan dan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi yang ditawarkan. Ini memungkinkan perekrut atau tim sumber daya manusia untuk mempersempit lapangan dan berkonsentrasi pada kandidat yang memiliki potensi tertinggi untuk sukses di posisi tersebut. Misalnya, perekrut mungkin meninjau CV untuk memeriksa riwayat pendidikan, keterampilan, dan riwayat pekerjaan yang relevan dengan posisi yang ditawarkan. Mereka juga mungkin mencari kata kunci khusus yang menunjukkan pengalaman atau kualifikasi yang diinginkan untuk posisi tersebut. Beberapa fungsi utama proses screening dalam proses seleksi kerja harus dipahami:

a. Menghubungi Kandidat

Screening memiliki tujuan utama untuk membedakan kandidat yang memenuhi syarat dari kandidat yang tidak memenuhi syarat untuk posisi tertentu. Ini membantu mempersempit pelamar dan memfokuskan perhatian pada kandidat yang paling berbakat untuk posisi itu. Selain bisa memfokuskan pada jumlah pelamar yang akan di rekrut, hal ini bisa mengkrucutkan pada pelamar yang paling berpotensi untuk di lanjutkan pada tahap selanjutnya. Cara ini juga sangat efektif kepada para pelamar lain yang nantinya tidak terpilih untuk dilanjutkan pada tahapan selanjutnya, karena potensi yang dimiliki pelamar yang tidak terpilih bisa menurun atau bahkan down ketika mendengar bahwa dirinya tidak lolos tahap selanjutnya.

b. Memangkas Waktu dan Sumber Daya

Dengan melakukan screening awal, perusahaan dapat menghemat waktu dan sumber daya yang akan dihabiskan untuk mempertimbangkan kandidat yang tidak memenuhi syarat. Ini juga membantu perekrut atau tim HR lebih fokus pada kandidat yang paling berpotensi. Hal ini juga termasuk fungsi dari screening, dimana waktu yang dibutuhkan menjadi cukup efisien mengingat persoalan waktu itu banyak dikeluhkan terutama oleh pihak perusahaan, ini juga dapat membantu perusahaan meminimalisir pengeluaran biaya, karena dengan waktu yang banyak terserap oleh perekrutan itu juga menambah biaya pengeluaran bagi perusahaan. Dengan demikian Sumber Daya yang dimiliki juga bisa di maksimalakan sesuai dengan kebutuhan.

c. Mengurangi Potensi Risiko

Bisnis dapat menghindari mempekerjakan kandidat yang tidak cocok untuk posisi dengan melakukan screening yang cermat. Ini membantu mencegah kesalahan atau kesalahan dalam proses penerimaan. Resiko yang paling banyak di dapat oleh perusahaan ketika proses perekrutan karyawan itu biasanya didapat ketika perusahaan asal merekrut karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur, maka dari itu fungsi dari screening ini bisa meminimalisir resiko yang di dapat oleh perusahaan ketika proses seleksi akan di lakukan.

d. Meningkatkan Seleksi

Perusahaan dapat meningkatkan kualitas seleksi secara keseluruhan dengan menyaring pelamar secara cermat selama proses screening, memastikan bahwa hanya kandidat yang paling sesuai yang dipertimbangkan untuk tahap selanjutnya dalam proses seleksi kerja. Tidak kalah penting dari fungsi-fungsi yang lain adalah meningkatkan proses seleksi, dimana tahapan ini juga sangat penting karena akan menentukan arah perusahaan apakah perusahaan itu akan sesuai dengan apa yang diinginkan dan berjalan sesuai dengan visi misi perusahaan. Bisnis dapat memanfaatkan proses screening dengan lebih baik dengan memahami fungsi-fungsi ini untuk mendukung keberhasilan dan keberlanjutan proses seleksi kerja mereka. Proses screening membantu menemukan kandidat terbaik untuk posisi yang ditawarkan.

Metode Screening yang Umum digunakan oleh Perusahaan

Perusahaan sering menggunakan berbagai metode screening untuk menilai calon karyawan dalam proses seleksi kerja. Berikut adalah beberapa metode screening yang biasa digunakan perusahaan.

a. pemeriksaan resume atau CV

Perekrut atau tim HR melihat resume atau CV pelamar untuk menilai keterampilan pengalaman kerja, pendidikan, dan kualifikasi lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang ditawarkan. Ini adalah salah satu metode screening paling umum.

b. Test psikologis

Aspek kepribadian, kemampuan kognitif, atau keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut sering diukur melalui tes psikometrik seperti tes kepribadian atau kognitif.

c. Wawancara Pertama

Sebagai bagian dari proses screening, wawancara awal, atau wawancara telepon, sering dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan tentang calon karyawan dan menilai apakah mereka memenuhi persyaratan awal untuk posisi tersebut.

d. Test Kompetensi atau Pengetahuan

Selain itu, beberapa organisasi menggunakan tes keterampilan atau pengetahuan khusus untuk menilai kemampuan teknis atau pengetahuan calon pekerja yang terkait dengan posisi yang ditawarkan.

e. Tempat Penilaian

Assessment center digunakan oleh beberapa organisasi. Pusat ini mengevaluasi calon karyawan untuk keterampilan, kepemimpinan, dan perilaku melalui simulasi atau latihan.

f. Tes Fisik atau Psikomotorik

Tes fisik atau psikomotorik dapat digunakan untuk menilai kesiapan calon karyawan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan fisik atau motorik.

g. Evaluasi Portofolio

Penilaian portofolio dapat dilakukan untuk mengevaluasi proyek atau karya calon karyawan sebelumnya untuk posisi yang membutuhkan keahlian artistik atau kreatif.

Pengertian Shortlisting

Selama proses seleksi, istilah "shortlisted" digunakan untuk menggambarkan kandidat yang telah dipilih dari sekian banyak pelamar untuk tahap penilaian lebih lanjut. Dalam hal rekrutmen pekerjaan, apa yang dimaksud dengan shortlisted?. Dalam proses rekrutmen, kandidat yang disebutkan dalam daftar pendek telah melalui seleksi awal dan dianggap memenuhi sebagian besar keahlian, kemampuan, atau persyaratan yang diperlukan untuk posisi tersebut.

Shortlisting adalah langkah penting yang membantu perusahaan mengurangi jumlah pelamar untuk wawancara atau proses evaluasi selanjutnya. Setelah meninjau resume, surat lamaran, dan pengalaman kerja kandidat, tim HR atau rekruter biasanya membuat daftar shortlisted.

Persyaratan teknis, kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang relevan adalah kriteria yang digunakan dalam proses shortlisting ini.

- **Kriteria Kandidat Shortlisted yang Harus Diketahui HR**

Berikut adalah beberapa kriteria yang dipenuhinya.

1. Kemampuan Akademis

Dalam proses shortlisting, HRD memeriksa kualifikasi akademis untuk memastikan bahwa kandidat memiliki pendidikan yang sesuai dengan posisi yang dilamar.

Pendidikan formal seperti gelar sarjana atau diploma memberikan fondasi teori yang penting untuk bidang kerja tertentu. Karena ini mencerminkan kesiapan dan pemahaman dasar kandidat tentang pekerjaan mereka, kualifikasi akademis sering kali menjadi kriteria utama saat memilih kandidat untuk *shortlist*.

2. Pengalaman Kerja Sebelumnya

Dalam *shortlisting*, pengalaman kerja yang relevan sangat diperhatikan, terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan kemampuan khusus atau pengetahuan mendalam.

Mereka yang memiliki pengalaman sebelumnya dalam bidang atau industri yang sebanding diharapkan lebih mudah menyesuaikan diri dan bekerja dengan lebih efisien.

HRD akan mempertimbangkan jenis pengalaman kerja dan lamanya pekerjaan kandidat.

3. Keterampilan Soft Skills

Dalam proses *shortlisting*, keterampilan lunak seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu sangat penting selain keterampilan teknis. *Soft skills* penting untuk memastikan kandidat dapat bekerja sama dengan tim, menyampaikan ide dengan jelas, dan menangani tantangan pekerjaan secara efektif. Selain itu, kemampuan ini membantu HRD menilai kemampuan kandidat untuk membangun hubungan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis.

4. Sertifikasi atau Keahlian Spesifik

Keahlian khusus atau sertifikasi meningkatkan nilai kandidat yang *dishortlist* karena menunjukkan keahlian profesional yang diakui. Sertifikat manajemen proyek, keahlian bahasa asing, atau pelatihan profesional lainnya dapat memberi Anda keunggulan dalam proses penerimaan. Sertifikasi ini memberikan HRD keyakinan tambahan bahwa kandidat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diakui dan sesuai untuk posisi yang dibutuhkan.

5. Kesesuaian Budaya Kerja

Kesesuaian budaya kerja mengacu pada kemampuan kandidat untuk menyatu dengan nilai-nilai dan cara kerja perusahaan. HRD akan mempertimbangkan seberapa baik kandidat dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan, bekerja dalam tim, dan memahami visi serta misi organisasi. Kandidat yang dinilai sesuai dengan budaya kerja perusahaan akan lebih mudah beradaptasi, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk masuk dalam *shortlist*.

Pengertian Seleksi

Rekrutmen yang menggunakan metode screening dan Shortlisting merupakan rangkaian dari tahapan tahapan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, oleh karena itu penulis juga ingin memberikan tambahan penjelasan yang berhubungan dengan rekrutmen tersebut. Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu.⁶

Dalam ini seleksi sebenarnya bertujuan tidak hanya sebatas rekrutmen SDM yang berkualitas dan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, lebih dari itu seleksi juga bertujuan untuk memajukan perusahaan kedepan karena bisnis di era digital sangat bersaing. Menurut Sondang P Siagian apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak.⁷

Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik.⁸ Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

Tujuan Seleksi

Ada beberapa tujuan dari seleksi penerimaan karyawan baru yang bertujuan untuk mendapatkan:

⁶ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia : dasar dan kunci keberhasilan (Jakarta: CV Masagung, 1994), hlm.51-52

⁷ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm.131

⁸ Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm.159

- a. Karyawan yang qualified dan potensial.
- b. Karyawan yang jujur dan disiplin.
- c. Karyawan yang cakap dengan penentuan yang tepat.
- d. Karyawan yang trampil dan bergairah bekerja.
- e. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- f. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.
- g. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
- h. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
- i. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
- j. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

Proses Seleksi

Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dalam proses seleksi tentu tidak hanya satu tetapi bisa jadi ratusan lamaran yang memiliki minat untuk mengisi jabatan yang disediakan oleh organisasi. Pada tahap seleksi ini ditentukan calon pegawai yang telah melamar jabatan tersebut dengan membandingkan sejumlah syarat dan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar. Berikut adalah proses yang bisa digunakan dalam pemilihan calon tenaga kerja meliputi hal-hal sebagai berikut⁹

- a. Seleksi Administrasi

Surat-surat yang masuk ke panitia penerimaan tenaga kerja atau ke bagian personalia diperiksa atau diperiksa untuk kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah diumumkan.

Persyaratan kelengkapan surat lamaran yang perlu diteliti adalah sebagai berikut:

- 1) Surat lamaran yang ditulis tangan
- 2) Fotocopy ijazah yang telah disahkan oleh yang berwenang

⁹ Komang Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, . .hal. 74-78

- 3) Daftar riwayat hidup
- 4) Akademik transkrip atau NEM bagi SLTA
- 5) Kartu tanda bukti bagi pendaftaran diri pada kantor departemen tenaga kerja
- 6) Pas foto sesuai permintaan
- 7) Fotokopi KTP
- 8) Surat keterangan pengalaman kerja
- 9) Surat keterangan berlakukannya baik dari kepolisian
- 10) Surat keterangan kesehatan dari dokter
- 11) Surat pernyataan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia
- 12) Dan lain yang dianggap perlu

Seleksi dalam perspektif ekonomi Islam

Menurut perspektif ekonomi Islam, prinsip utama seleksi calon karyawan adalah membandingkan spesifikasi calon karyawan dengan spesifikasi calon karyawan. Dengan kata lain, prinsip utama seleksi adalah membandingkan spesifikasi calon karyawan dengan kriteria calon karyawan dan mengidentifikasi kemampuan calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang diinginkan. Karena mereka paling sesuai dengan persyaratan manajemen, calon 49 karyawan yang paling mendekati kriteria spesifikasi tersebut memiliki peluang paling besar untuk dipekerjakan.

Seleksi syari'ah adalah salah satu dari proses atau tahapan di antara tahapan-tahapan tersebut di atas; itu dapat dilakukan pada awal proses atau di antara proses. Jika organisasi menetapkan kebijakan bahwa pemeriksaan syari'ah adalah standar mutlak, maka langkah pertama diambil. Dalam Islam, manusia adalah penggerak proses produksi, jadi mereka harus memberikan yang terbaik. Tidak diragukan lagi, hal ini harus didasarkan pada pemilihan tenaga kerja yang sesuai dengan keahliannya dan dipilih dengan adil dan tepat. Al Qur'an menjelaskan hal ini sebagai berikut:

“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”. (Q.S An Nisaa’ (4) : 58)

Kendala-kendala dalam seleksi

Pelaksanaan seleksi selalu ada kendala-kendala walaupun telah direncanakan secara cermat karena yang akan diseleksi adalah manusia yang mempunyai pikiran dinamika dan harga diri. Seleksi pelamar jauh lebih sulit daripada memilih mesin-mesin yang akan dipergunakan.

Kendala-kendala itu antara lain:

a. Tolok ukur

Salah satu kendala tolok ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar yang dapat digunakan untuk mengukur kriteria seleksi secara objektif, seperti kejujuran, kesetiaan, dan inisiatif, antara lain. 47 dari pelamar mengalami kesulitan. Seringkali, pertimbangan subjektif menentukan nilai yang diberikan.

b. Penyeleksi

Sulit untuk mendapatkan kandidat yang benar-benar kompeten, jujur, dan objektif dalam menilainya. Kandidat sering memberikan nilai berdasarkan peranannya daripada fisik pikirannya.

c. Pelamar

Kesusahan yang dihadapi pelamar adalah kesulitan mendapatkan jawaban yang jujur Mereka selalu berusaha memberikan jawaban tentang hal-hal baik tentang dirinya, sementara mereka menyembunyikan hal-hal buruk. Ini terjadi karena pelamar memiliki akal, kecerdasan, dan kecerdasan yang cukup untuk mengelabui penilaian.

PENUTUP

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar sekolah, sebagai calon karyawan dengan kualitas tertentu, seperti yang ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Perusahaan harus melakukan seleksi sebagai langkah pertama untuk memilih karyawan yang memenuhi syarat untuk menjabat dan

melakukan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. Seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan obyektif. Ini memastikan bahwa karyawan benar-benar memiliki kemampuan untuk melakukan tugas mereka.

Untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang ditetapkan dalam analisis pekerjaan, terutama deskripsi dan spesifikasi, fungsi manajemen sumber daya manusia melakukan rekrutmen dan seleksi terbatas. Analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia dilakukan sebelum kedua kegiatan tersebut. Kegiatan rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada kebutuhan fisik organisasi serta kemampuan dan keterampilan mereka. Kegiatan tersebut dapat dilakukan secara wajar dan sesuai dengan prinsip manajemen yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulkadir Muhammad, op.cit, h. 9.

Komang Ardana, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, . .hal. 74-78

Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia : dasar dan kunci keberhasilan (Jakarta: CV Masagung, 1994), hlm.51-52

P. Emma and S. Tyson "An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK," Human Resource Management Journal, vol. 18, no. 3, 2008 pp. 257-274

R. Soekardono, Hukum Dagang Indonesia, (Jakarta: Dian Rakyat, 1983), Jilid I (bagian pertama), h. 19

Sri Redjeki Hartono, Kapita Selekta Hukum Ekonomi, (Bandung: PT Mandar Maju, 2000), h.4.

Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm.131

T. WMY, T. SC and C. SC,2013. "Factors influencing perceptions of university students towards internet recruitment.," Asian Academy of Management Journal, vol. 18, no. 1, pp. 123-142