
**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUITMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN
BERDASARKAN PERSPEKTIF *ISLAMIC HUMAN CAPITAL***

Cupian¹, Muhammad Zaky², Kadar Nurjaman³, Esa Kurnia⁴

¹Universitas Padjajaran

²³UIN Sunan Gunung Djati Bandung

⁴Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: cupian@unpad.ac.id

Abstrak

Kunci utama bagi perusahaan atau lembaga dalam menjalankan bisnisnya adalah seorang tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang baik. Dengan begitu maka tenaga kerja dapat dikatakan sebagai aset dan juga bagian dari perusahaan, karena berhasil tidaknya perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tergantung pada kemampuan tenaga kerja yang memiliki integritas tinggi dan kompetitif disertai dengan perilaku yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dengan profesional agar tercapat visi, misi dan tujuan. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja yang diterapkan selain secara umum maupun sesuai dengan perspektif ekonomi Islam. Penulisan ini menggunakan metode kualitatif dan teoritis menjelaskan mengenai seleksi dan penempatan kerja. Hasil penulisan menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tidak cukup dengan hanya keahlian saja tetapi harus diiringi dengan memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan syariah, maka selain mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan akan mendapatkan keberkahan pula.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Ekonomi Islam.

Abstract

The main key for companies or institutions in running their business is a worker who has good qualifications. That way the workforce can be said as an asset and also part of the company, because the company's success in carrying out its operational activities depends on the ability of workers who have high integrity and competitive accompanied by good behavior. Therefore, companies need to conduct recruitment, selection and placement of workers with professionals in order to achieve vision, mission and goals. This writing aims to find out how the implementation of recruitment, selection and placement of workers is applied in addition to general and in accordance with the perspective of Islamic economics. This writing uses qualitative and theoretical methods to explain the selection and placement of work. The writing results show that the recruitment, selection and placement is not enough with just expertise but must be accompanied by having a good personality in accordance with sharia, so in addition to getting good results for the company will get a blessing as well.

Keywords: Recruitment, Selection, Placement, Islamic Economics.

A. PENDAHULUAN

Di dalam kegiatan perusahaan harus ada sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya modal yang menjadi faktor produksi sehingga bisa mempengaruhi perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Untuk menjalankan kegiatan

produksi dan operasional pada perusahaan maka dibutuhkan peranan penting sumber daya manusia dalam menjalankan, mengatur dan mengendalikan sumber daya yang lainnya. Jika kualitas dan kemampuan dari sumber daya manusia tinggi, maka kualitas hasil pada perusahaan akan semakin tinggi pula.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan professional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Riska, dkk., 2017).

Perusahaan harus memiliki prestasi yang menjadi faktor pembeda dengan perusahaan lain yang dimiliki oleh para tenaga kerja, sebab ini akan menjadikan perusahaan menjadi lebih baik dalam menjalankan tujuannya. Suatu perusahaan yang dikelola dengan baik oleh sumber daya manusianya maka dalam kegiatan perusahaan seperti penggunaan sumber daya modal dan alam untuk kegiatan produksi dan kegiatan operasional lainnya akan berjalan secara efektif dan efisien.

Ilmu yang mempelajari bagaimana peranan dan hubungan manusia pada suatu perusahaan ada pada manajemen sumber daya manusia. Ilmu tersebut akan lebih bagus jika didalamkan ditanamkan prinsip syariah, sehingga bukan kuantitas perusahaan saja yang bagus tetapi kualitas perusahaan pun akan menjadi lebih bagus dengan didukung para tenaga kerja yang memiliki prinsip syariah dalam menjalankan perusahaannya.

Pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi institusi berbasis syariah, makin menjadi kebutuhan. Hal ini disebabkan oleh lajunya perkembangan industri yang berbasis syariah, khususnya industri lembaga keuangan. Selain itu, muncul kesadaran tinggi segenap pengusaha muslim sendiri yang menghendaki operasional perusahaannya, termasuk pengelolaan manajemen sumber daya manusianya, berbasis pada nilai-nilai syariah. Kebutuhan tersebut semakin meningkat dari waktu ke waktu (Fahmi, dkk., 2014).

Setiap organisasi pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif di organisasi tersebut. Untuk mendapatkannya tentu tidaklah mudah, harus dilakukan perekrutan, seleksi, dan penempatan yang tepat sehingga organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang produktif (Kristanu, 2013).

Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahapan selanjutnya dari rekrutmen adalah seleksi. Pada proses seleksi, manajemen sumber daya manusia berperan untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang ada serta menempatkan sumber daya manusia tersebut pada posisi yang tepat. Dengan demikian, kemampuan dan kualitas individu dapat lebih cepat berkembang dikarenakan tiap individu bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki (Halim, 2016).

Seleksi karyawan adalah cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang nantinya akan membantu dalam pengembangan perusahaan. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2002). Pelaksanaa seleksi tentu saja harus secara dengan jujur,

objektif, serta cermat agar mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar sesuai kualifikasi untuk nantinya ditempatkan pada bagian perusahaan.

Suatu perusahaan akan berbeda dalam melakukan kegiatan seleksi bagi para pegawai baru, tergantung pada kondisi perusahaan itu sendiri baik pada keuangannya maupun pada karyawan yang sedang dibutuhkan. Langkah-langkah seleksi karyawan dimulai dari seleksi surat-surat lamaran, pengisian blangko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir atasan langsung, dan diakhiri dengan keputusan diterima atau ditolak". Setelah karyawan lulus dalam proses seleksi, langkah yang harus dilaksanakan adalah penempatan karyawan (Hasibuan, 2002).

Penempatan tenaga kerja merupakan tindak lanjut dari kegiatan seleksi. Kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan adalah kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian kemampuan (Bernadin & Russel, 2003). Penempatan karyawan adalah proses menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi (Hasibuan, 2002).

Proses seleksi yang baik akan mendapatkan calon tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kriteria untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dengan jabatan yang dipegang karena sesuai dengan kemampuannya. Dengan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan posisinya, diharapkan akan menambah semangat bekerja serta bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, dalam melaksanakan proses seleksi harus dengan benar dan tepat, dengan begitu akan mendapat yang sesuai dengan penempatan karyawan.

B. METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode studi literatur. Metode ini dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya perpustakaan dalam memperoleh data, melacak sumber-sumber sebelumnya untuk menyiapkan kerangka kerja teoritis dan mempertajam metodologi (Zed, 2004). Survei literatur dilakukan untuk dua jenis literatur yang dirujuk dalam penulisan artikel ini, yaitu: literatur pembahasan secara umum dan literatur pembahasan menurut konsep Islam.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen Syariah

Rekrutmen adalah proses pemikatan dan pencarian bagi para calon tenaga kerja yang akan melamar sebagai karyawan. Rekrutmen di mulai ketika dicari para pelamar dan berakhir ketika lamaran-lamaran diserahkan kepada lembaga atau perusahaan yang akan menghasilkan berupa daftar para pencari kerja yang kemudian akan diseleksi.

Beberapa pengertian menurut para ahli, rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 2004). Perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk di seleksi menjadi pegawai (Hariandja, 2005).

Singodimedjo (2000), mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi

Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, pertama jumlah SDI yang melamar, kedua jenis SDI yang melamar dan ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan (Jusmalini, 2011).

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi kesesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang (Sutrisno, 2012).

Islam mengajarkan kepada semuanya agar selalu memperlakukan setiap muslim dengan adil tanpa adanya aspek-aspek nepotisme. Contohnya seperti dalam proses perekrutan, kenaikan jabatan atau keputusan-keputusan yang lainnya di mana peran seorang manajer harus bersikap adil dan jujur dalam menilai kemampuan seseorang, agar terpilihlah orang yang shaleh dan layak untuk menempati pekerjaan tersebut. Manajer dapat menilai dari pelamar yang religius, seperti melaksanakan shalat tepat pada waktunya, amanah, membayar zakat dan seorang pelamar tersebut sebagai muslim memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan selalu taat kepada perintah Allah dan menjauhi segala larangan-Nya. Proses rekrutmen harus dilakukan secara adil dan terbuka.

Hal tersebut merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap muslim sesuai dengan ajaran Al-Qur'an yang ada pada surat Al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa secara Islami hal yang sangat perlu diperhatikan dalam proses perekrutan sama halnya dengan memilih seorang pemimpin, karena pemilihan atas dasar pada kelayakan yang dimiliki sesuai kelebihan dan kriteria akan membawa lembaga atau perusahaan lebih baik. Proses perekrutan harus menerapkan prinsip keadilan, artinya jabatan diberikan kepada pihak yang berhak memegangnya karena dia kompeten dalam menjalankan tugasnya, bukan dipilih berdasarkan adanya hubungan kekerabatan.

Dalam ajaran Islam dijelaskan juga untuk melakukan segala sesuatu harus dengan benar, rapi, dan teratur. Setiap proses-prosesnya harus dilaksanakan dengan baik tidak boleh dilakukan tanpa adanya perencanaan yang matang. Hal ini merupakan prinsip dari ajaran agama Islam. Sebagaimana terdapat pada Hadits (Hafidhuddin & Tanjung, 2003):

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ. (رواه الطبران)

Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas) (HR.Thabrani)

Berdasarkan Hadits di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menyukai amal perbuatan yang didapatkan dengan pekerjaan yang jelas dan mendapatkannya dengan cara yang baik dan juga transparan. Oleh karena itu, dalam proses merekrut tenaga kerja harus dengan perencanaan yang matang dan tepat agar maksud dan tujuan perekrutan terarah serta mendapatkan hasil secara teknis sesuai standar ideal pekerjaan.

Tujuan Rekrutmen

Setiap perusahaan dalam melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki suatu tujuan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang cocok dengan jabatan yang dipangkunya serta yang berkualifikasikan dalam bidangnya. Tujuan rekrutmen adalah bertujuan menyediakan karyawan yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan karyawan tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya suatu tujuan (Amirullah & Hanafi, 2002).

Tujuan lain adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya efek luberan, yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bukan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya. Menurut Siagian (1995), upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Menurut Kasmir (2006), dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan lain yang ingin dicapai yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial.
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar.
4. Untuk kebutuhan seleksi.

Penjelasan lebih lanjut dari tujuan-tujuan di atas akan diuraikan lebih rinci sebagai berikut:

Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-

lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi (Antony, 2010).

Memperoleh sejumlah calon pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya yang melamar ke lembaga atau perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam prakteknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.

Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan lembaga atau perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau program studi atau persyaratan lainnya. Pelanggaran terhadap kriteria minimal ini harus digugurkan, sehingga tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan. Khusus untuk IPK jangan terlalu ketat karena standar penilaian relatif begitu belum baik. Adanya perguruan tinggi yang super ketat dan ada yang terlalu longgar, sehingga tiap perguruan tinggi tertentu diberikan toleransi IPK (Kasmir, 2006).

Untuk kebutuhan seleksi, artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima (Kasmir, 2006).

Intinya tujuan dari proses rekrutmen digunakan untuk mendapatkan dan menyediakan sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kriteria, kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhannya seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja proses berikutnya memilih tenaga yang sudah dipilih melalui proses seleksi.

Proses-proses Rekrutmen

Henry Simamora (2006), menyampaikan bahwa proses rekrutmen karyawan dalam satu alur yang sistematis untuk menjadi tahapan pada setiap jalur. Tahapan proses rekrutmen ini adalah:

1. Penyusunan strategi rekrutmen

Di dalam penyusunan ini departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana pelamar akan direkrut, di mana dan kapan.

2. Pencarian para pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan akan berlangsung melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak lembaga dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara lembaga dengan sumber-sumber eksternal seperti lembaga pendidikan atau lembaga lainnya.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok (penyaringan)

Setelah lamaran-lamaran diterima akan dilakukan penyaringan untuk menyisihkan pelamar yang tidak memenuhi syarat yang sudah ditentukan. Dalam proses ini memerlukan kecermatan dari pihak penyaring.

4. Pengumpulan para pelamar

Kelompok para pelamar (*applicant pool*) terdiri dari pelamar-pelamar yang sudah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh pihak manajemen lembaga dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Seleksi Syariah

Kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Disamping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi misi perusahaan, yang dalam dunia MSDM dikenal dengan istilah "*job fit and culture fit*. *Job fit* bermakna kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Culture fit* bermakna bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut (Fahmi, dkk., 2014).

Seleksi adalah pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan-karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu. Prestasi masa lalu masih merupakan petunjuk paling baik bagi prestasi di masa mendatang. Apa yang telah dilakukan oleh seseorang di waktu lalu, seperti ditunjukkan oleh laporan-laporan sekolah, pengalaman kerja dan kegiatan-kegiatan di luar kurikulum adalah prediktor paling baik tentang apa yang kemungkinan akan dilakukan di waktu yang akan datang (Handoko, 1987).

Proses dalam melakukan seleksi harus dengan sempurna agar memperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas. Oleh karena itu, semua calon tenaga kerja dari berbagai sumber harus diproses dengan baik agar dipilih secara selektif. seperti kata Wahyudi seleksi tenaga kerja diartikan sebagai suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekelompok orang-orang dengan preferensi tertentu (Wahyudi, 2002).

Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan berfungsi untuk memilih calon karyawan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan yang diutarakan Sunyoto proses seleksi sumber daya manusia merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Dalam pengertian lain seleksi sumber daya manusia adalah proses perusahaan memilih sekelompok pelamar, yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini (Sunyoto, 2012).

Selanjutnya dalam konteks seleksi syariah, kita dapat merujuk pada firman Allah SWT. dalam surah Al-Qashash ayat 26:

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".

Ayat ini memberikan pen-jelasan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dalam tafsir al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada pelamar yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya (Shihab, 2002).

Amanah merupakan faktor terpenting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai (Yusanto & Widjajakusuma, 2002). Amanah dapat dipahami sebagai sikap melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah ta'ala dan tunduk terhadap aturan-Nya. Dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari amanah berarti melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebaik mungkin sesuai prosedur, tidak memasukkan unsure penipuan, kezaliman, intimidasi, nepotisme, atau kecen-derungan terhadap golongan tertentu (Fahmi, dkk., 2014).

Pada prinsipnya proses seleksi berbasis syariah bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme (*trustworthiness and professionalism*). Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsure kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan (*culture fit and job fit*) (Fahmi, dkk., 2014).

Proses Seleksi Syariah

Setiap perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi terlebih dahulu. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan dalam proses seleksi, di mana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai kebutuhannya. Setiap perusahaan tentu saja akan berbeda dalam menentukan bagaimana langkah langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi (Ibrahim, 2014).

Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Sebenarnya banyak perusahaan yang tidak ingin di bebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi tersebut, namun jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat dipastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas (Pusparani, 2018).

Selanjutnya dilakukan proses atau tahap-tahap seleksi sebagai berikut:

1. Pemeriksaan surat lamaran;
2. Pengisian formulir lamaran;
3. Wawancara pendahuluan;
4. Psikotes atau tes-tes lainnya;
5. Wawancara pendalaman;

6. Tes kesehatan;
7. Penempatan.

Pada seleksi syariah terdapat proses atau tahapan diantara tahapan-tahapan tersebut di atas, yaitu proses seleksi syariah. Seleksi syariah dapat dilakukan pada awal proses seleksi atau diantara proses seleksi. Jika perusahaan memiliki kebijakan bahwa tes syariah adalah kriteria mutlak, berarti ia diletakkan pada awal sekali. Namun, ada kalanya ia diletakkan di antara proses seleksi karena manajemen memandang bahwa tes tersebut masuk dalam kriteria keinginan (Fahmi, dkk., 2014). Dalam hadits dijelaskan tentang mekanisme pemilihan calon tenaga kerja, sebagai berikut:

إذا كنت ترغب في رفع الموظف، ثم اختيار انتقائي . أنت لا توظيف لأن هناك عنصرا من الحب والمجد (المحسوبية)، و هذا من شأنه أن يخلق حركة مثيرة للفتنة و خيانة . اختيار الموظف بسبب الخبرة و الكفاءات ، ومستوى التقوى والنسل تقي ، وكذلك الأشخاص الذين لديهم شخصية نبيلة ، وهي حجة غير صحيحة ، وليس السعي وراء المجد (رتبة) ولديه نظرة واسعة على وظيفة

Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaan dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan (Sinn, 2008).

Alat tes atau alat seleksi syariah yang dapat digunakan untuk memilih calon tenaga kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Analisis syariah aplikasi lamaran

Divisi SDM dalam melakukan langkah awal guna untuk mengetahui informasi mengenai aspek syariah yang dimiliki calon tenaga kerjanya bisa dengan analisis syariah dengan aplikasi syariah. Pihak SDM dapat memeriksa CV mengenai aspek syariah yang dimiliki oleh kandidat. Contohnya seperti, dia mampu membaca Al-Qur'an, aktif pada kegiatan organisasi Ke Islamian seperti Dewan Keluarga Majid (DKM) Dan sebagainya.

2. Tes tertulis wawasan syariah

Tes ini bertujuan untuk mengetahui sampai dimana penguasaan dan pengetahuan keislaman dari kandidat, khususnya pada pengetahuan dan pengalaman Islam untuk sehari-hari. Tes ini dilakukan dengan menjawab lembar pertanyaan-pertanyaan berkisar dengan pengetahuan lembaga maupun pengetahuan umum.

3. Tes psikologi

Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan kepribadian mental pelamar untuk mengukur apakah sudah sesuai dengan yang diinginkan lembaga atau

belum (Hasibuan, 2002). Karakteristik dari tes psikologi yaitu tes kepribadian, tes kecerdasan, tes bakat, tes prestasi dan tes minat.

4. Tes pengetahuan

Tes pengetahuan dilakukan untuk mengukur pengetahuan umum dan pengetahuan khusus pelamar. Misalnya, *accounting test* yang tergolong ke dalam pengetahuan khusus pelamar jurusan akuntansi juga tes mengoperasikan komputer. Bagian terpenting pada tes pengetahuan ini adalah bahwa pengetahuan umum dan pengetahuan khusus yang akan diukur memang betul-betul diperlukan termasuk di dalamnya yaitu pengalaman, skill dan bakat (Tulus, 1995).

5. Tes kesehatan

Tes kesehatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah kandidat memiliki kesehatan fisik yang memenuhi spesifikasi, dengan kata lain kandidat tidak memiliki riwayat penyakit yang membahayakan.

6. Tes ketergantungan obat

Drug test akhir-akhir ini sering digunakan oleh organisasi atau lembaga untuk menghindari terjadinya penerimaan pekerja yang hanya akan menimbulkan masalah, karena merupakan pecandu obat-obatan berupa obat bius dan narkoba termasuk juga pecandu alcohol (Jusmaliani, 2011).

7. Wawancara syariah\

Untuk memastikan jawaban dari hasil tes tertulis mengenai wawasan syariah maka proses selanjutnya adalah wawancara syariah. Tes ini bertujuan untuk mengetahui apakah kandidat sudah sesuai dengan kriteria syariah yang diinginkan perusahaan.

8. Rekomendasi/referensi syariah

Rekomendasi syariah adalah surat dari Divisi SDM yang ditujukan kepada tokoh masyarakat, ulama atau ustadz, ketua RT/RW dan orang-orang yang dinilai kompeten untuk memberikan rekomendasi atas kandidat. Rekomendasi tersebut antara lain berisikan akhlak pelamar, aktivitas sosial masyarakat dan aktivitas sehari-hari. Rekomendasi dijadikan sebagai proses terakhir dalam seleksi tenaga kerja, bisa secara tertulis maupun secara lisan (Masriah, 2015).

9. Mengumumkan hasil seleksi

Tahap akhir dari proses seleksi ini adalah mengumumkan kandidat yang diterima atau pun ditolak berdasarkan kebijakan waktu dan tempat dari perusahaan atau lembaga.

Sistem Seleksi yang Efektif

Proses seleksi karyawan baru merupakan kegiatan penting bagi lembaga maupun bagi calon karyawan itu sendiri. Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu sistem seleksi yang menghasilkan karyawan produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan lembaga. Menurut Rivai & Sagala (2009), sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:

1. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.
2. Keadilan, yaitu memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberi kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi.

3. Keyakinan, yaitu taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh. Pewawancara dan calon karyawan meyakini akan suatu sistem seleksi, jika selama proses seleksi menggunakan waktu dengan efektif dan baik.

Penetapan Tenaga Kerja

Beberapa pengertian dari para ahli yaitu: Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari proses seleksi. Penempatan karyawan adalah proses menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya (Hasibuan, 2002). Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Gomes, 2003). Penempatan tenaga kerja tersebut akan disesuaikan dengan bakat dan kemampuan kandidat yang akan mengisi posisi pekerjaannya.

Seorang manajer penting untuk memberikan penempatan yang sesuai dan tepat dengan pekerjaan yang nantinya akan dilakukan. Hal itu bisa dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki calon tenaga kerja sesuai dengan persyaratan atau pun klasifikasi pekerjaan. Jika terjadi kesalahan atau tidak sesuai dengan penempatan kerja dikhawatirkan akan mendapatkan kerja yang kurang baik. Sesuai dengan Sabda Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah:

إِذَا ضَيِّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. قَالَ، كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ : إِذَا سُنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Ketika engkau menyalahkan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, "Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran (Siagian, 1995).

Berdasarkan Hadits di atas menjelaskan bahwa Rasulullah saw. memerintahkan kita untuk amanah pada setiap persoalan dan jika memberikan tugas atau amanah tersebut kepada orang yang bukan ahli dalam mengerjakannya maka akan terjadi hambatan.

Menurut Saydam (dalam Rivai, 2014), pada hakikatnya apa yang menjadi sasaran proses penempatan SDI ini adalah untuk hal-hal berikut:

1. Mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan.
2. Agar orang ditempatkan itu tidak berombang ambing dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan.
3. Menempatkan orang yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat.
4. Agar perusahaan dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan SDI yang berhasil direkrut.

Prinsip-Prinsip Penempatan

Belajar pada sejarah, bahwa Rasulullah SAW. menempatkan Mu'adz bin Jabal sebagai gubernur Yaman karena paham, ketajaman akal dan akhlaknya. Selain itu juga beliau menempatkan Umar mengatur sedekah karena sifat adil dan tegasnya ataupun menempatkan

Khalid sebagai pimpinan militer karena kemahiran dan terlatihnya di bidang militer (Jusmaliani, 2011).

Islam mendorong umatnya untuk menempatkan tenaga kerja atau karyawan yang telah berhasil lolos atau diseleksi berdasarkan Pengalaman, pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimilikinya. Sesuai dengan firman Allah swt. pada surat Yusuf ayat 54-55:

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ
 أَمِينٌ (٥٤) قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ (٥٥)

Dan raja berkata: "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai." Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku benda-harawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan (Husein).

Berdasarkan ayat di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki Nabi Yusuf a.s beliau ingin mempergunakannya untuk kepentingan masyarakat. Ayat tersebut juga menjelaskan mengenai penempatan karyawan baru yang akan memegang jabatan penting, maka diperlukan pengetahuan dan juga pengalaman serta kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Prinsip penempatan ini harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan akan berkembang (Suwanto & Muslya, 2015).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pembahasan di atas, maka penulis dapat memberikan kesimpulan, yaitu dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja tidak hanya berfokus pada keahliannya saja tetapi juga perlu mempertimbangan aspek spritual, seperti kepribadiannya berupa jujur, tanggung jawab, amanah, cerdas. Apabila dalam pemilihan tenaga kerja dengan cara nepotisme tanpa adanya pemilihan yang seharusnya dilakukan dengan baik di takutkan akan berdampak pada perkembangan perusahaan karena di pegang oleh orang yang tidak pantas dan layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam perusahaan. Sebab tenaga kerja berdampak pada perkembangan perusahaan, jika tenaga kerja selain memiliki keahlian namun juga dibarengi dengan kepribadian yang berdasarkan perintah Al-Qur'an dan Al-Hadits selain perusahaan akan berjalan dengan baik juga akan mendapat keberkahan. Banyak ayat Al-Qur'an dan Hadits yang bisa dijadikan pondasi dalam proses tersebut. Pada dasarnya konsep Islam secara umum sama dengan konsep manajemen sumber daya manusia mengenai rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia.

ARTIKEL
DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Hanafi, R. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Antony, W. P. (2010). *Human Resources Management*. New York: The Dryden Press.
- Bernadin, R. (2003). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, A., Siswanto, A., & Farid, F. Abdurahman. (2013). *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pusaka Umum.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Prses.
- Halim, W. S. (2016). *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bihun Cahaya Tiga Tunggal*. *Jurnal AGORA*, 4(1).
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, T. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Danus Sunnah.
- Ibrahim, M. Z. (2014). Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1).
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kristanu, O. Y. (2013). Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan di PT. Nyonya Meneer di Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(3).
- Masriah, M. (2015). *Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam di KJKS Damar Semarang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Pusparani, D. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Ve. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (1995). *Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditama Media.
- Singodimedjo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sinn, A. I. A. (2008). *Manajemen Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sunyono, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Kencana.

ARTIKEL

- Suwarto, S., & Muslya, S. M. S. (2015). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Tulus, A. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.