

MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM : PRAKTIK DAN PRINSIP

*Management of Workforce Recruitment in an Islamic Perspective: Practices
and Principles*

Wahyuddin¹⁾, Muh Dian Nur Alim Mu'min²⁾, Rika Dwi Ayu Parmitasari³⁾, Alim Syariati⁴⁾

Email: 80500222052@uin-alauddin.ac.id¹⁾, 80500222046@uin-alauddin.ac.id²⁾,
rparmitasari@uin-alauddin.ac.id³⁾

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Jl Sultan Alauddin No. 63, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

Abstrak

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, rekrutmen tenaga kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kinerja organisasi. Dalam praktiknya, rekrutmen tenaga kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam perspektif Islam, proses rekrutmen dan seleksi harus dilaksanakan sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik rekrutmen dan seleksi di pasar tenaga kerja dalam perspektif Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam organisasi berbasis Islam, keselarasan antara kebutuhan tenaga kerja dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan sangat penting untuk memastikan kesesuaian dengan nilai-nilai Islam. Orientasi integrasi memiliki peran penting dalam mengembangkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki pemahaman yang kuat terhadap nilai-nilai Islam serta komitmen terhadap organisasi. Evaluasi dan umpan balik yang dilakukan secara berkala dan terbuka dapat membantu organisasi dalam meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi secara berkelanjutan, sehingga mampu menarik dan memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta memberikan pengalaman positif bagi pelamar dan tim rekrutmen. Dengan menerapkan prinsip keadilan, kesetaraan, dan kepatuhan terhadap hukum, organisasi dapat membangun proses rekrutmen dan seleksi yang adil, transparan, dan tidak diskriminatif.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pasar Tenaga Kerja, Perspektif Islam, Sumber Daya Manusia

Abstract

In the era of globalisation and intense competition, workforce recruitment is one of the key factors in improving the quality of employees and improving organisational performance. In practice, workforce recruitment is one of the important aspects of human resource management in an organisation. In the context of an Islamic perspective, the recruitment and selection process must be carried out in accordance with Islamic principles and values. This research aims to explore recruitment and selection practices in the labour market in an Islamic perspective. This research is a research using the library research method. The results of this study show that in Islamic organisations, alignment of workforce needs with job descriptions and specifications is essential to ensure compliance with Islamic values. Integration orientation plays an important role in developing employees who are not only technically competent, but also have a strong understanding of Islamic values and commitment to the organisation. Regular and open evaluation and feedback can help organisations improve the recruitment and selection process on an ongoing basis, so as to attract and select the best candidates that match the needs of the organisation, as well as provide a positive experience for applicants and the recruitment team. By applying the principles of fairness, equality and legal compliance, organisations can build recruitment and selection processes that are fair, transparent and non-discriminatory.

Keywords: Recruitment, Labour Market, Islamic Perspective, Human Resources

PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk yang tinggi, kinerja perekonomian, serta peran pemerintah terutama dalam kebijakan upah minimum menjadi salah satu factor yang berpengaruh terhadap pengangguran.

Pengangguran menjadi salah satu permasalahan ekonomi yang serius dan memiliki dampak signifikan terhadap pasar tenaga kerja. Tingkat pengangguran yang tinggi tidak hanya berdampak pada individu yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga mempengaruhi proses perekrutan di pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antara pengangguran dan perekrutan tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut saling mempengaruhi dan membentuk dinamika yang kompleks. Dalam situasi pengangguran yang tinggi, pasar tenaga kerja akan dipenuhi oleh banyak pencari kerja yang bersaing untuk mendapatkan peluang pekerjaan yang terbatas.

Menurut perspektif Islam, masalah ketenagakerjaan sangat jelas dan solusinya cukup komprehensif. Dalam menyelesaikan masalah tersebut Islam memahami bahwa solusi tersebut perlu memperhitungkan penyebab-penyebab utama dari masalah ketenagakerjaan. Konsep tenaga kerja dalam Islam berasal dari konsep nilai intrinsik sebagai nilai riil dari suatu barang yang diproduksi dan juga faktor faktor produksi. Apabila kita memahami pasar sebagai tempat di mana terjadi pertukaran barang dan jasa sebagai hasil akhir dari proses produksi, maka pendekatan yang berbeda diterapkan pada konsep pasar tenaga kerja, di mana tenaga kerja menjadi salah satu elemen dari faktor produksi. Tenaga kerja dianggap sebagai salah satu komponen yang diperlukan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Kehadiran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja menandakan terjadinya interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang berasal dari angkatan kerja dan permintaan tenaga kerja yang berasal dari perusahaan. Dalam definisi ini, pasar tenaga kerja adalah suatu sistem dimana angkatan kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mempertahankan diri untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan perusahaan dengan menawarkan jasa kerja mereka. Sementara itu, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan meminta tenaga kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja. Dalam proses ini, penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja berinteraksi dan mencapai kesepakatan harga yang memungkinkan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dan angkatan kerja untuk memperoleh upah yang sesuai dengan jasa kerja yang mereka tawarkan.

Dalam hal ini Pasar tenaga kerja Indonesia mengalami perkembangan yang cukup baik, hal ini terbukti dengan meningkatnya jumlah lapangan pekerjaan dan penurunan angka pengangguran terbuka dalam waktu yang bersamaan dengan pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi. Walaupun pada kenyataannya permintaan tenaga kerja selalu berfluktuasi setiap periode dan tahunnya, sebagai akibat dari berbagai macam faktor musiman, perputaran pasar tenaga kerja dan iklim perekonomian dunia.

Pasar tenaga kerja yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertemuan antara individu yang mencari pekerjaan dengan organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Dengan adanya pasar tenaga kerja, perusahaan memiliki akses untuk memenuhi kebutuhan mereka akan tenaga kerja, menjadikannya sebagai solusi potensial bagi mereka. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karena terbukanya lowongan kerja yang cukup besar karena terselenggaranya pasar tenaga kerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya insani, proses perekrutan dan seleksi merupakan salah satu fungsi utama yang memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perekrutan yang sukses dapat memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Rekrutmen dan seleksi pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dapat terjadi sebaliknya bahwa kesalahan dalam rekrutmen dan seleksi pegawai dapat mengganggu kinerja organisasi. Kesalahan dalam rekrutmen dapat terjadi pada ketidaksesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dipangkunya. rekrutmen dan proses seleksi menjadi dua hal yang tidak dapat dipisahkan, saling melengkapi satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep, prinsip, serta praktik rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dalam perspektif Islam berdasarkan sumber-sumber literatur yang relevan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari berbagai referensi ilmiah, seperti buku teks, artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, prosiding, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan ekonomi Islam. Selain itu, sumber utama dalam kajian ini juga mencakup Al-Qur'an dan Hadis sebagai landasan normatif dalam perspektif Islam. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi dengan cara mengidentifikasi, mengkaji, serta mengelompokkan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Proses ini mencakup penelusuran database akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan sumber ilmiah lainnya untuk memastikan kualitas dan kredibilitas referensi yang digunakan.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis isi (content analysis) dan pendekatan deskriptif-analitis. Analisis isi digunakan untuk mengidentifikasi tema, konsep, dan pola yang berkaitan dengan praktik rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam. Selanjutnya, pendekatan deskriptif-analitis digunakan untuk menjelaskan, menginterpretasikan, serta mensintesis berbagai temuan dari literatur yang dikaji sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan sistematis. Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai referensi dari sumber yang berbeda guna memperoleh konsistensi dan keakuratan informasi. Selain itu, dilakukan pula proses critical review terhadap literatur yang digunakan untuk memastikan relevansi dan kontribusinya terhadap tujuan penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam serta relevansinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyelarasan kebutuhan tenaga kerja serta deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dalam organisasi Islam

Penyelarasan kebutuhan tenaga kerja merupakan proses yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa karyawan yang dipilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam Islam, penyelarasan kebutuhan tenaga kerja harus dilakukan dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, keseriusan, dan kesadaran terhadap karyawan lain. Penyelarasan kebutuhan tenaga kerja dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti analisis pekerjaan, analisis beban kerja, dan analisis kurva penawaran tenaga kerja.

Tenaga kerja dapat dipahami sebagai segala upaya dan usaha yang dilakukan oleh manusia, baik secara fisik maupun mental, untuk mendapatkan imbalan yang layak. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting. Hal ini karena semua kekayaan alam yang ada tidak akan memiliki manfaat jika tidak dieksploitasi dan diolah oleh manusia dengan menggunakan tenaga kerja mereka. Tanpa adanya tenaga kerja manusia, seluruh sumber daya alam yang melimpah tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Dalam perspektif Islam, tenaga kerja dipandang sebagai mitra, bukan sekedar "baut" atau komponen kecil yang tidak penting. Manusia yang menjadi tenaga kerja memiliki kedudukan yang setara di hadapan Allah SWT. Yang membedakan derajat mereka hanyalah tingkat ketakwaan masing-masing individu. Islam menghargai tenaga kerja dan tidak menempatkannya sebagai pihak yang inferior atau rendah. Sebaliknya, tenaga kerja dianggap sebagai mitra dalam proses produksi dan kegiatan ekonomi lainnya. Perlakuan terhadap tenaga kerja haruslah adil dan bermartabat, tanpa memandang status sosial atau jabatan mereka.

Dalam Islam, bekerja sangat penting sampai-sampai dianggap sebagai ibadah. Meskipun beberapa orang percaya bahwa mereka tidak diwajibkan untuk bekerja karena mereka mendedikasikan diri mereka untuk beribadah kepada Tuhan, ini sebenarnya adalah persepsi yang salah tentang konsep ibadah. Al-Qur'an memberikan penekanan yang besar

terhadap usaha manusia dalam hal bekerja, yang dapat dilihat dalam ayat dari QS An-Najm, ayat 39:

وَأَنْ لَّنِيسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Terjemahnya :

"Manusia tidak akan mendapat apa pun kecuali apa yang telah diusahakannya."

Ayat ini menegaskan bahwa manusia hanya akan memperoleh hasil dari usaha yang mereka lakukan. Prinsip bahwa orang yang bekerja keras akan mendapatkan ganjaran sesuai dengan usahanya adalah prinsip yang berlaku baik bagi individu maupun negara. Ini menegaskan bahwa hasil yang diperoleh seseorang atau sebuah negara sejalan dengan tingkat usaha dan kerja keras yang mereka lakukan. Prinsip ini mendorong individu dan negara untuk bekerja keras dan bertanggung jawab atas upaya mereka dalam mencapai tujuan dan kemajuan.

Memposisikan karyawan sesuai dengan keahlian dan kompetensi mereka merupakan kunci utama untuk mencapai kesuksesan tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan menempatkan setiap individu pada posisi yang selaras dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya, perusahaan dapat memaksimalkan potensi setiap karyawan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk terus mengembangkan kompetensinya. Dengan demikian, penempatan karyawan yang tepat merupakan faktor penting untuk meraih keberhasilan, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, kita harus selalu mengingat bahwa prinsip menempatkan orang yang tepat, pada posisi yang tepat, dan pada waktu yang tepat juga ditekankan dalam ajaran Islam. Hal ini sejalan dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang menekankan pentingnya menempatkan seseorang sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Menempatkan orang secara tepat, baik dari segi kemampuan, tugas, maupun waktu pelaksanaannya, merupakan kunci agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Prinsip ini menegaskan bahwa dalam Islam, menyelaraskan antara sumber daya manusia dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, Hadist Nabi Muhammad saw yang dimaksud ialah :

الشَّاعَةِ فَاَنْتَظِرْ اَهْلَهُ غَيْرَ إِلَى الْاَمْرِ وَبِئْسَ اِد

Artinya: *"Apabila suatu perkara atau urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya(tidak memiliki kompetensi, keahlian, keserasian, dan efektifitas) maka tunggulah kehancurannya".*

Maksud dari hadist ini yaitu jika menginginkan hasil kerja yang optimal, efektif, dan efisien, dalam hal ini juga diperlukan penyerahan tugas sesuai dengan keahliannya dari seseorang personil maka tempatkanlah dia pada jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keahlian serta potensi pribadi yang dimilikinya.

Analisis jabatan dapat diartikan sebuah proses untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan, serta keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas tersebut. Melalui analisis jabatan, organisasi dapat menentukan kualifikasi sumber daya manusia yang tepat, baik dari segi pengetahuan, kemampuan, maupun karakteristik lainnya, untuk mengisi posisi atau menjalankan pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, analisis jabatan bertujuan untuk memetakan secara rinci deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, serta persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai agar dapat menjalankan tugas dalam jabatan tersebut dengan optimal.

Informasi yang diperoleh dari analisis jabatan sangat bermanfaat dan dapat digunakan untuk berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Beberapa aktivitas tersebut antara lain proses seleksi dan rekrutmen karyawan, penilaian kinerja karyawan, program pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi jabatan, perencanaan karir karyawan, desain ulang pekerjaan, serta perencanaan kebutuhan sumber daya manusia secara keseluruhan. Informasi ini kemudian diolah dan dikembangkan menjadi beberapa komponen penting, yaitu deskripsi jabatan yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan lingkup pekerjaan, spesifikasi jabatan yang

mencakup kualifikasi, keterampilan, dan persyaratan yang harus dipenuhi, serta standar jabatan yang menjadi acuan penilaian kinerja dalam jabatan tersebut. Ketiga. Dalam hal ini akan dikemukakan penjelasan mengenai deskripsi dan spesifikasi pekerjaan :

1. Deskripsi (*Job Description*)

Deskripsi jabatan merupakan sebuah pernyataan tertulis yang menguraikan secara rinci mengenai tugas-tugas, tanggung jawab, dan kondisi kerja yang sesungguhnya dihadapi dan dilaksanakan oleh seorang pemegang jabatan atau posisi tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Deskripsi ini menjelaskan secara aktual apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, serta situasi dan lingkungan kerja yang melingkupi pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, deskripsi jabatan memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang segala hal yang berkaitan dengan sebuah jabatan atau posisi pekerjaan.

Deskripsi jabatan diartikan sebagai pernyataan tertulis yang menjelaskan secara rinci kewajiban, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, serta aspek-aspek lainnya dari suatu jabatan atau posisi tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Meskipun formatnya dapat bervariasi, namun secara umum deskripsi jabatan mencakup beberapa komponen utama:

- a. Identitas jabatan, yang memberikan informasi seperti nama jabatan, kode jabatan berupa angka, huruf, atau kombinasi keduanya untuk meringkas jabatan tersebut.
- b. Ringkasan jabatan, yang menjabarkan secara singkat gambaran umum dari jabatan yang dimaksud.
- c. Hubungan dengan jabatan lain, tanggung jawab, serta tugas-tugas spesifik yang harus dilaksanakan dalam jabatan tersebut.
- d. Wewenang atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dalam mengambil keputusan atau tindakan tertentu.
- e. Standar kinerja yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugas-tugas jabatan.
- f. Kondisi kerja, mencakup lingkungan fisik, jam kerja, risiko keselamatan, dan hal-hal lain terkait kondisi di mana pekerjaan dilakukan.
- g. Spesifikasi jabatan, yang menguraikan kualifikasi, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan jabatan tersebut secara efektif.

Dengan mencakup komponen-komponen tersebut, deskripsi jabatan memberikan pemahaman yang jelas dan menyeluruh mengenai ruang lingkup, tanggung jawab, wewenang, serta persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang yang memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi.

Dalam catatan sejarah, Rasulullah menguraikan job description meskipun tidak dalam format tertulis. Misalnya, Rasulullah membekali `Ali bin Abu Thalib dengan petunjuk sebagai berikut: "Aku telah mengutus engkau dengan kepercayaan. Jelaskanlah hal ini kepada manusia. Dahulukan urusan orang yang hina dari orang yang mulia, orang yang lemah dari orang yang kuat, urusan wanita dari kaum lakilaki, dan janganlah engkau menerima intimidasi dari seseorang atas persoalan engkau. Bermusyawarahlah dengan Alquran karena Alquran adalah imam kamu".

Uraian jabatan yang dipegang `Ali bin Abu Thalib diatas cukup jelas meskipun tidak dalam format yang lengkap seperti yang diuraikan job description saat ini.

2. Spesifikasi (*Job Specification*)

Spesifikasi jabatan merupakan daftar yang menguraikan secara rinci persyaratan berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik lain yang harus dimiliki oleh seorang individu agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan atau jabatan tertentu dengan baik.

Spesifikasi ini mencakup kualifikasi yang dibutuhkan, baik dari segi pendidikan, pengalaman, kompetensi teknis, talenta bawaan, maupun kepribadian dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan dari pekerjaan yang akan diemban. Dengan demikian, spesifikasi jabatan berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan bahwa seseorang yang akan menduduki jabatan tertentu memenuhi kriteria yang dipersyaratkan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Spesifikasi jabatan diperlukan untuk memperjelas dan menegaskan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seseorang yang akan

menduduki suatu jabatan tertentu. Spesifikasi ini menjelaskan persyaratan apa saja yang diminta dari seorang pekerja yang akan memegang jabatan tersebut, termasuk keterampilan khusus yang menjadi prasyarat. Dengan begitu, spesifikasi jabatan memberikan jawaban atas pertanyaan terkait sifat-sifat dan pengalaman apa yang dibutuhkan agar tugas-tugas dalam jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan berhasil.

Informasi yang termuat dalam spesifikasi jabatan ini diperoleh dari hasil analisis jabatan yang telah dilakukan sebelumnya. Spesifikasi jabatan kemudian menjadi acuan bagi organisasi atau perusahaan dalam menentukan kualifikasi calon karyawan yang akan diterima untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Hal ini untuk memastikan bahwa karyawan yang dipekerjakan memenuhi kriteria dan persyaratan yang dibutuhkan sesuai dengan tuntutan dari jabatan yang akan diembannya.

Dalam lintasan sejarah Islam, pernah suatu ketika `Umar ibn Khattab mengumumkan bahwa ia membutuhkan seseorang untuk suatu jabatan penting didalam pemerintahannya, datanglah seseorang merekomendasi-kan seseorang yang lain untuk mengisi jabatan tersebut. `Umar bertanya: "Apakah ia tetanggamu yang kau kenal dari dekat?". Ia menjawab: "Tidak". `Umar bertanya lagi: "Apakah engkau pernah berdagang atau mengadakan suatu transaksi dengannya?" "Belum pernah", jawabnya. `Umar bertanya: "Apakah engkau pernah musafir bersama orang ini?", tanya `Umar lagi. "Belum pernah", jawabnya. "Jadi bagaimana engkau mengetahuinya sehingga engkau berani merekomendasikannya untuk jabatan ini?", tukas `Umar. Orang tersebut menjelaskan: "Aku sering melihat dia shalat di mesjid dan kelihatannya sangat khushyuk dan wiridnya panjang sekali sesuai shalat jika dibandingkan dengan yang lain". `Umar ibn khattab menjawab: "Aku tidak bisa menerima rekomendasi berdasarkan pengamatan tentang hubungannya dengan Allah yang tidak mungkin dinilai oleh orang lain".

Dari pemaparan diatas dapat dikatakan bahwa Untuk menentukan kualitas sumber daya insani yang sesuai untuk mengisi jabatan tertentu, diperlukan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan jabatan tersebut. Dalam Islam, kualitas sumber daya insani tidak hanya tergantung pada kualitas hubungan dengan Allah, tetapi juga tergantung pada kualitas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang dimiliki oleh individu. Oleh karena itu, menentukan *job specification* untuk jabatan tertentu tidak hanya berdasarkan pada kualitas hubungan dengan Allah, tetapi juga berdasarkan pada kualitas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang dimiliki oleh individu.

B. Rekrutmen dan seleksi serta proses rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam

Staffing merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat ke dalam pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan mereka. Dari sudut pandang organisasi, *staffing* mencakup penggunaan informasi perencanaan sumber daya manusia untuk menentukan jumlah yang tepat dan jenis kandidat yang diperlukan, mencari tahu di mana mereka berada, dan kemudian menyeleksi mereka yang memiliki kemungkinan paling besar untuk menjadi karyawan yang memuaskan. Dari sudut pandang pelamar pekerjaan, proses *staffing* mempengaruhi bagaimana mereka memandang pekerjaan dan organisasi, juga tentang kemungkinan apakah mereka akan cocok dengan pekerjaan yang mereka harapkan. Staffing mencakup dua bagian: perekrutan dan seleksi. Perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi. Jika jumlah kandidat yang tersedia sama dengan jumlah orang yang akan diterima, berarti tidak ada seleksi yang sebenarnya ± karena pilihan sudah dibuat. Organisasi harus membiarkan beberapa posisi tetap tidak terisi, atau mengambil semua calon.

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk menarik sejumlah calon pelamar kerja yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. Artinya, perusahaan membuka lowongan pekerjaan sehingga para calon pelamar tertarik dan mengirimkan lamarannya baik secara langsung datang ke perusahaan maupun tidak langsung melalui pengiriman surat lamaran via pos atau

email. Selain itu, perusahaan juga dapat memanfaatkan arsip lamaran kerja yang masuk dan telah dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu untuk kemudian diseleksi dan direkrut jika memenuhi syarat yang dibutuhkan.

Kebijakan rekrutmen internal, di mana perusahaan mengisi lowongan dengan karyawan yang sudah ada, memiliki beberapa kelebihan. Antara lain, peluang kenaikan gaji dan promosi jabatan bagi karyawan, risiko kesalahan dalam seleksi dan penempatan lebih rendah, proses rekrutmen dan seleksi lebih sederhana, calon karyawan sudah berpengalaman, serta waktu pelatihan dan sosialisasi yang dibutuhkan lebih singkat. Di sisi lain, rekrutmen eksternal dengan mencari calon karyawan dari luar juga memiliki keunggulan tersendiri. Kelebihannya adalah terdapat kesempatan mendapatkan ide-ide dan wawasan baru dari orang-orang yang direkrut, dapat mengurangi konflik di antara karyawan lama, serta tidak banyak mengubah hierarki organisasi yang sudah terbentuk.

Proses rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan, baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Calon-calon pelamar kerja akan diseleksi untuk dipekerjakan di perusahaan berdasarkan ketentuan dan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah melalui proses rekrutmen, para pekerja yang terpilih diharapkan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Adapun proses atau langkah-langkah dari rekrutmen, yaitu :

- a. Peramalan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Peramalan kebutuhan tenaga kerja harus didasarkan kepada informasi faktor internal dan eksternal perusahaan. Faktor internal serta eksternal perusahaan antara lain yaitu jumlah produksi, ramalan-ramalan usaha, perluasan perusahaan, perkembangan teknologi, pasaran tenaga kerja, dan perencanaan karier karyawan.
- b. Penarikan (Rekrutmen) Setelah perusahaan meramalkan tenaga kerja yang diperlukan, maka selanjutnya melakukan penarikan (rekrutmen)

Dalam Islam, proses rekrutmen sumber daya manusia dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu secara internal dan eksternal. Rekrutmen internal merujuk pada proses mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu dengan memanfaatkan pegawai atau anggota yang telah bergabung dalam organisasi sebelumnya. Sementara rekrutmen eksternal mengacu pada upaya mencari dan merekrut individu dari luar organisasi untuk mengisi suatu posisi atau pekerjaan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, rekrutmen internal bersumber dari dalam organisasi itu sendiri, sedangkan rekrutmen eksternal mencari sumber daya manusia dari lingkungan luar organisasi untuk bergabung dan mengisi kekosongan posisi yang tersedia.

Dalam melakukan rekrutmen internal ini, Islam menggariskan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan, diantaranya:

- 1) Rekrutmen secara internal untuk jabatan (job) yang kosong tidak boleh dilakukan terhadap pegawai yang berambisi terhadap jabatan tersebut. Islam menggariskan bahwa standar pengangkatan pegawai adalah kepatutan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diwakilkan kepadanya. Dalam menjalankan prinsip kepatutan dan kelayakan ini, Nabi Muhammad SAW pernah menolak permintaan pamannya, `Abbâs ibn `Abd al-Muthâlib, untuk diangkat menjadi pegawai pada suatu wilayah. Nabi Muhammad SAW bersabda yang artinya :“Demi Allah, wahai pamanku, aku tidak akan menyerahkan persoalan ini (mengangkat pegawai) kepada orang yang memintanya atau yang sangat menginginkannya”. Berdasarkan riwayat dari Abû Mûsa al-Asy`ariy, ia berkata: “Aku dan dua orang lelaki 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”
- 2) Rekrutmen secara internal untuk jabatan (job) yang kosong harus berdasarkan kualifikasi dan kompetensi. Dalam surat Yûsuf (12) ayat 54-55, Nabi Yusuf

dikisahkan memilih jabatan yang menurut beliau sanggup dipegangnya setelah ia memperoleh kepercayaan dari raja

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ
قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Kisah ini menjelaskan ketika Nabi Yusuf diangkat menjadi petinggi negara, ia memilih supaya raja meng-angkatnya menjadi bendaharawan negara Mesir. Pilihan-nya ini didasarkan pada bahwa ia mampu memegang jabatan tersebut karena ia `alim atau memiliki pengeta-huan atau memiliki kualifikasi dibidang itu. Orang yang memegang teguh amanah adalah orang yang mampu menjaga kepercayaannya itu. Dengan demikian, berdasarkan surat Yûsuf (12) ayat 54-55 di atas, seorang pegawai dapat mengajukan diri untuk menerima jabatan tertentu bukan karena ia berambisi menginginkannya karena hal yang demikian itu terlarang dalam Islam, melainkan karena ia memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang tersebut.

2. Seleksi

Seleksi adalah serangkaian proses yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk memutuskan calon pegawai mana yang paling sesuai dan memenuhi syarat untuk diterima bekerja, serta calon mana yang sebaiknya tidak diterima atau ditolak. Dalam proses seleksi ini, organisasi atau perusahaan akan menilai dan memilih para pelamar kerja yang dinilai paling tepat dan kompeten untuk mengisi posisi atau jabatan yang tersedia berdasarkan kriteria dan kualifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelamar yang lolos seleksi akan direkrut sebagai karyawan baru, sementara yang tidak lolos akan ditolak atau tidak diterima untuk bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut.

Proses seleksi merupakan tahapan yang sangat krusial dan menentukan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Seleksi dimulai setelah proses rekrutmen selesai dilakukan, pada saat organisasi atau perusahaan telah memperoleh sejumlah besar calon karyawan yang melamar. Dengan kata lain, seleksi adalah langkah lanjutan dari rekrutmen yang bertujuan untuk memilih calon terbaik di antara sekian banyak pelamar yang tersedia. Proses ini sangat penting karena akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bergabung dengan organisasi atau perusahaan. Seleksi yang baik akan memastikan bahwa hanya calon-calon yang benar-benar kompeten dan sesuai kebutuhan yang akan diterima, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Langkah-langkah dalam proses seleksi minimal ada delapan langkah, yaitu :

- a. Penerimaan surat lamaran,
- b. Penyelenggaraan ujian,
- c. Wawancara seleksi,
- d. Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya,
- e. Evaluasi kesehatan,
- f. Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya,
- g. Pengenalan pekerjaan, dan
- h. Keputusan atas lamaran

Kegiatan seleksi dalam sejarah Islam Seleksi karyawan merupakan persoalan krusial. Ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Al-Bukhâriy dari Abû Hurayrat. Rasulullah SAW bersabda yang artinya “Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancurannya”. Rasul ditanya: “Ya Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia?” Rasul menjawab: “Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” (H.R. Al-Bukhâriy).

Urgensi seleksi juga terdapat dalam kisah yang tercantum dalam Qs Al-Baqarah ayat 249. Ayat tersebut menceritakan Thâlût yang melakukan seleksi terhadap bala tentaranya yang benar-benar menjalankan misinya, yakni melawan raja atau penguasa yang zhalim bernama Jâlût, melalui ujian menahan dahaga sekaligus untuk melihat ketaatan dan kesetiaan mereka:

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنِ اعْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ فَشَرَبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِنْهُمْ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِطَالُوتَ وَجُنُودِهِ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلْكُوا اللَّهَ كَمِ مِنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةٌ غَلَبَتْ فِئَةٌ كَثِيرَةٌ بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ

Terjemahnya :

"Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata: "Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa di antara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku. Dan barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, maka Dia adalah pengikutku." Kemudian mereka meminumnya kecuali beberapa orang di antara mereka. Maka tatkala Thalut dan orang-orang yang beriman bersamanya telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang telah minum berkata: "Tak ada kesanggupan kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya." Orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: "Berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan golongan yang banyak dengan izin Allah, dan Allah beserta orang-orang yang sabar"

Melalui cara ini, Thâlût mendapati sebagian kecil saja yang layak masuk kedalam pasukannya saat melawan raja Jâlût. Mereka adalah bala tentara yang taat dan setia. Bersama pasukannya yang lulus seleksi dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan inilah, yakni taat dan setia, Thâlût mampu mengalahkan Jâlût. Pada zaman Rasulullah, proses seleksi berlangsung secara tidak formal sebab Nabi sangat memahami sahabat-sahabatnya; sifat-sifat, kemampuan, kepintaran, ketahanan mental, dan segala hal yang diperlukan untuk menilai fit and proferseseorang dengan jabatan yang akan dijabatnya. Ketika memilih pegawainya, Rasulullah SAW melakukannya secara selektif.

C. Peran orientasi integrasi dalam pengembangan karyawan dalam organisasi Islami

Orientasi integritas merupakan sebuah konsep yang penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Integritas mengacu pada kejujuran, etika, dan moralitas dalam perilaku seseorang, baik dalam lingkup profesional maupun personal. Dalam orientasi integritas, organisasi menekankan pentingnya mempraktikkan nilai-nilai etika dan moralitas dalam setiap aspek kehidupan kerja. Pentingnya orientasi integritas terletak pada upaya untuk membangun budaya organisasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip moral dan etika yang kuat. Dengan memiliki budaya integritas yang kuat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mengerti dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam setiap keputusan dan tindakan yang mereka ambil.

Moekjizat menjelaskan bahwa orientasi Lazimnya tenaga kerja baru, sangat jarang yang dapat memenuhi secara persis seperti yang diinginkan organisasi atau perusahaan sehingga mereka perlu diberikan orientasi terlebih dahulu. Orientasi merupakan suatu proses, didalam mana pegawai baru mengembangkan pengertian tentang hubungannya dengan pegawai yang lain dan dengan tugas organisasi. Ada dua jenis orientasi, yaitu orientasi unit kerja dan orientasi organisasi. Orientasi unit kerja memperkenalkan karyawan dengan tujuan-tujuan unit kerja, menjelaskan bagaimana pekerjaannya berkontribusi pada pencapaian tujuan unit kerja, dan meliputi pengenalan karyawan baru dengan rekan kerjanya. Sementara orientasi organisasi menginformasikan karyawan baru tentang tujuan perusahaan, sejarahnya, filosofinya, prosedurnya, dan peraturannya.

Orientasi juga merujuk pada suatu proses yang memberikan pengetahuan dasar kepada karyawan baru; menyampaikan informasi mengenai pengusaha, prosedur kerja, karakteristik perusahaan, dan informasi lain yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Dari orientasi ini, karyawan baru mulai menyesuaikan dan beradaptasi, karena bagi mereka, orientasi merupakan tahap awal untuk memahami tempat mereka dalam struktur keseluruhan lingkungan kerja. Oleh karena itu, orientasi memegang peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja, yang mencakup perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang, yang ditentukan oleh evaluasi karakteristik individu sekaligus menentukan keberhasilan mereka di masa depan.

Orientasi dapat dilakukan dalam bentuk introduksi formal singkat sampai pada pengenalan terhadap program-program yang panjang, bertujuan untuk membuat karyawan baru merasa akrab dengan aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.

Cakupan orientasi secara sederhana mencakup dua hal penting, yakni; Pertama, hal-hal apa saja yang ingin diketahui karyawan baru, dan; Kedua, hal-hal spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang perlu diberitahukan kepada karyawan baru.

Tahapan dalam proses orientasi karyawan baru terdiri dari beberapa langkah penting. Pertama, pengenalan, di mana karyawan baru diperkenalkan mulai dari lingkup kerja terdekatnya hingga lingkungan kerja yang lebih luas dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan rasa nyaman dan ketenangan bagi karyawan baru. Kedua, menjelaskan tujuan organisasi, meliputi pemaparan profil perusahaan, visi-misi, nilai-nilai inti, budaya organisasi, serta struktur perusahaan. Penjelasan ini penting untuk meningkatkan dorongan dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketiga, sosialisasi kebijakan, yaitu menginformasikan aturan-aturan yang berlaku, baik terkait sumber daya manusia, tempat kerja, kode etik, maupun regulasi organisasi lainnya. Keempat, membuka jalur komunikasi untuk memudahkan karyawan baru menyampaikan aspirasi atau pertanyaan terkait perusahaan, baik melalui komunikasi tatap muka rutin maupun saluran komunikasi lainnya. Kelima, proses monitoring, yang dilakukan untuk membantu karyawan mengembangkan prestasi kerja mereka. Dalam monitoring ini, kekurangan karyawan dapat diidentifikasi dan diberikan arahan untuk memperbaikinya. Sebaliknya, jika karyawan mencapai target, maka target tersebut dapat ditingkatkan untuk mengembangkan potensi mereka lebih lanjut.

D. Keterkaitan evaluasi dan feedback dalam rekrutmen dan seleksi

Evaluasi dan feedback (umpan balik) memiliki keterkaitan yang sangat erat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di organisasi Islam. Keduanya merupakan komponen penting yang saling melengkapi dan mendukung tercapainya proses rekrutmen yang objektif, adil, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai keterkaitan antara evaluasi dan feedback dalam rekrutmen dan seleksi karyawan di organisasi Islam, beserta referensi yang relevan.

Pertama, evaluasi dalam proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan objektif dan adil, tanpa memandang latar belakang calon karyawan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 58: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil." Evaluasi yang objektif dan adil akan memastikan bahwa calon karyawan yang terbaik dan paling sesuai dengan kebutuhan organisasi akan terpilih.

Kedua, setelah proses evaluasi, feedback atau umpan balik harus diberikan kepada calon karyawan, baik yang lolos maupun yang tidak lolos seleksi. Feedback ini harus disampaikan

dengan cara yang konstruktif dan bermartabat, sesuai dengan ajaran Islam yang menganjurkan berlaku bijaksana dan menghindari menyakiti orang lain. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW: "Barangsiapa beriman kepada Allah dan hari akhir, hendaklah ia berkata baik atau diam." (HR. Bukhari)

Ketiga, melalui feedback yang konstruktif, calon karyawan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan mereka sehingga dapat melakukan pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan prinsip Islam yang menekankan pentingnya menuntut ilmu dan terus belajar. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11: "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."

Keempat, feedback yang diberikan harus transparan dan mencerminkan proses evaluasi yang adil. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan calon karyawan terhadap organisasi dan proses rekrutmen yang dilakukan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 90: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan."

Kelima, feedback juga dapat digunakan oleh organisasi untuk memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi di masa mendatang. Dengan mendengarkan masukan dari calon karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi kekurangan dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan prinsip Islam yang menganjurkan untuk selalu berusaha memperbaiki diri dan lingkungan sekitar. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW: "Barangsiapa di antara kalian melihat kemungkaran, maka hendaklah ia merubahnya

dengan tangannya, jika tidak mampu maka dengan lidahnya, jika tidak mampu maka dengan hatinya, dan itulah selemah-lemah iman." (HR. Muslim)

Dengan mengintegrasikan evaluasi dan feedback secara adil, konstruktif, dan transparan, organisasi Islam dapat memastikan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, serta memberikan manfaat bagi pengembangan diri calon karyawan dan perbaikan berkelanjutan bagi organisasi. Hal ini akan membantu organisasi dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan selaras dengan tujuan organisasi yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Mampu mempekerjakan orang-orang yang berkualitas dan kreatif hanyalah Langkah pertama. Smith dan Mazin mencatat: "setelah anda mempekerjakan orang-orang yang baik anda harus membuat mereka tetap bekerja untuk Perusahaan anda dan bukan untuk pesaing, serta menjaga mereka tetap puas, termotivasi dan focus pada bisnis.

E. Keadilan, kesetaraan dan kepatuhan hukum dalam rekrutmen dan seleksi

Kesetaraan dalam rekrutmen mengacu pada perlakuan yang sama dan kesempatan yang setara bagi semua individu yang mengikuti proses seleksi untuk mendapatkan pekerjaan. Prinsip kesetaraan ini penting untuk menghindari diskriminasi dan memastikan bahwa semua calon memiliki akses yang adil tanpa keberpihakan. seiring waktu ketimpangannya semakin mengecil, artinya kesempatan perempuan dan laki-laki semakin sama. Namun untuk meningkatkan kesetaraan gender masih ada beberapa hambatan secara institusi maupun sosial budaya, seperti ketiadaan kesepakatan antara pekerja perempuan dengan pengusaha terhadap kesetaraan gender di tempat kerja, peraturan kesetaraan gender masih kurang optimal ditegakkan, masih rendahnya kesadaran dari pekerja terhadap hak-haknya, serta rendahnya posisi tawar pekerja perempuan. Untuk itu, pemerintah perlu meningkatkan kesetaraan gender dengan meningkatkan penegakan hukum berkaitan dengan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan dengan melibatkan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan. Selain itu meningkatkan kesadaran atas hak kesetaraan gender angkatan kerja perempuan dan memberikan perlindungan sosial bagi pekerja perempuan di sektor informal. adapun berikut beberapa poin penting terkait kesetaraan dalam rekrutmen:

1. Akses yang Sama: Semua calon harus memiliki akses yang sama terhadap informasi mengenai lowongan pekerjaan, prosedur seleksi, dan persyaratan yang diperlukan. Ini memastikan bahwa tidak ada calon yang diuntungkan atau merasa terpinggirkan karena informasi yang tidak merata.
2. Perlakuan yang Sama: Setiap calon harus diperlakukan dengan cara yang sama selama proses seleksi. Hal ini mencakup penerapan standar evaluasi yang konsisten dan tidak berpihak, seperti tes keterampilan, wawancara, dan asesmen psikologis.
3. Penghapusan Diskriminasi: Praktik-praktik diskriminatif, baik itu berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, usia, orientasi seksual, atau faktor lain yang tidak relevan, harus dihindari sepenuhnya. Proses rekrutmen harus didesain untuk mengukur kualifikasi dan kemampuan yang benar-benar relevan dengan posisi yang ditawarkan.
4. Kesempatan yang Setara: Semua calon harus diberi kesempatan yang setara untuk menunjukkan kemampuan dan kualifikasi mereka. Ini termasuk memberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti tahapan seleksi seperti wawancara, tes, dan asesmen lainnya.
5. Inklusivitas: Perusahaan harus mempromosikan inklusivitas dalam proses rekrutmen dengan menghargai keragaman dan mempertimbangkan keuntungan dari memiliki tim yang beragam dalam hal bakat, pengalaman, dan perspektif.

Dengan memastikan kesetaraan dalam rekrutmen, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan karier yang adil bagi semua karyawan. Hal ini juga membantu mencegah diskriminasi dan memastikan bahwa perusahaan memanfaatkan potensi penuh dari beragam bakat yang tersedia.

Keadilan dalam rekrutmen merujuk pada proses seleksi dan pengambilan keputusan yang adil dan tidak diskriminatif terhadap semua calon karyawan. Prinsip keadilan ini penting untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing dan menunjukkan kemampuan mereka. Berikut beberapa poin penting terkait keadilan dalam rekrutmen:

1. Pengumuman Lowongan Pekerjaan: Pengumuman lowongan pekerjaan harus jelas, transparan, dan mencakup kriteria yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Hal ini memastikan bahwa semua calon memiliki informasi yang sama mengenai persyaratan dan tanggung jawab pekerjaan yang ditawarkan.
2. Proses Seleksi yang Adil: Proses seleksi harus didesain untuk mengukur kemampuan dan kualifikasi yang relevan untuk posisi yang ditawarkan. Ini dapat meliputi wawancara, tes keterampilan, asesmen psikologis, dan evaluasi referensi. Penting untuk memastikan bahwa proses ini objektif dan tidak memihak kepada satu kelompok tertentu.
3. Penghapusan Bias: Penilai atau pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen harus sadar akan bias yang mungkin muncul dan berusaha untuk menghilangkannya. Bias bisa berupa preferensi terhadap jenis kelamin, usia, ras, agama, atau faktor lain yang tidak relevan dengan kualifikasi dan kemampuan kerja.
4. Transparansi dan Umpan Balik: Penting untuk memberikan umpan balik yang jelas kepada calon karyawan, terutama kepada mereka yang tidak terpilih. Ini dapat membantu calon untuk memahami area di mana mereka perlu meningkatkan diri dan mengembangkan keterampilan mereka di masa mendatang.
5. Penegakan Kebijakan Anti-Diskriminasi: Perusahaan harus memiliki kebijakan yang jelas dan tegas terkait anti-diskriminasi dan memastikan bahwa seluruh proses rekrutmen berada dalam kerangka hukum yang sesuai.

Dengan menjalankan proses rekrutmen yang adil dan transparan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan karyawan yang berkualitas, beragam, dan memiliki motivasi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja. Selain itu, praktik rekrutmen yang adil juga membantu menciptakan citra perusahaan yang baik di mata masyarakat dan calon karyawan potensial. manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berlandaskan prinsip syariah juga menekankan pada penerapan prinsip syariah dalam praktik manajemen. Islam menekankan bahwa dalam memilih karyawan, pertimbangan harus didasarkan pada kemampuan, keahlian, dan pengalaman yang relevan dalam bidang tersebut. (anggi raisa, dkk)

Kepatuhan hukum dalam rekrutmen dan seleksi adalah keharusan untuk memastikan bahwa proses tersebut dilakukan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku. Ini termasuk kepatuhan terhadap regulasi yang berkaitan dengan anti-diskriminasi, perlindungan data pribadi, hak asasi manusia, serta ketentuan lain yang mengatur hubungan kerja. Berikut adalah beberapa poin penting terkait kepatuhan hukum dalam rekrutmen dan seleksi:

1. Anti-Diskriminasi Undang-undang Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis: Perusahaan harus mematuhi peraturan anti-diskriminasi yang melarang diskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, atau faktor lain yang tidak relevan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Hal ini mencakup pembuangan pertanyaan yang tidak pantas atau diskriminatif selama wawancara dan evaluasi calon.
2. Perlindungan Data Pribadi: Perusahaan harus mematuhi undang-undang perlindungan data pribadi, seperti GDPR di Eropa atau regulasi serupa di wilayah lain, yang mengatur bagaimana data pribadi calon karyawan harus diolah, disimpan, dan dijaga kerahasiaannya selama proses rekrutmen. Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi akhirnya disahkan pada 20 September 2022. Regulasi UU PDP mengadopsi UU Perlindungan Data Pribadi di Uni Eropa, dimana implementasinya terbukti efektif menjaga keamanan data. Adanya UU PDP diharapkan dapat membantu Indonesia dalam mengatasi kebocoran data. UU PDP menjadi peringatan keras dan tegas bagi semua sektor industri untuk berbenah dan memperbaiki sistem keamanan siber agar dapat optimal melindungi data calon karyawan dari berbagai potensi kebocoran data.
3. Hak Asasi Manusia: Proses rekrutmen dan seleksi harus memperhatikan hak asasi manusia, termasuk hak untuk bekerja tanpa diskriminasi, hak untuk privasi, dan hak untuk mendapat perlakuan yang adil dan manusiawi sepanjang proses seleksi.
4. Ketentuan Kerja dan Upah Minimum: Perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak melanggar ketentuan kerja yang mengatur upah minimum, jam kerja, cuti, dan hak-hak karyawan lainnya sesuai dengan hukum setempat.

5. **Transparansi dan Kepatuhan Internal:** Penting untuk memiliki kebijakan dan prosedur internal yang jelas dan transparan terkait dengan rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan hukum. Hal ini meliputi langkah-langkah untuk memastikan bahwa tim rekrutmen memahami dan mematuhi aturan hukum yang berlaku.

Melanggar prinsip-prinsip kepatuhan hukum dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya dapat merugikan calon karyawan dan merusak reputasi perusahaan, tetapi juga dapat berujung pada sanksi hukum yang serius. Oleh karena itu, perusahaan harus secara rutin memperbarui kebijakan dan prosedur rekrutmen mereka sesuai dengan perubahan hukum dan standar terbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Pasar tenaga kerja adalah suatu sistem dimana angkatan kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mempertahankan diri untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan perusahaan dengan menawarkan jasa kerja mereka. Dalam konteks manajemen sumber daya insani, proses perekrutan dan seleksi merupakan salah satu fungsi utama yang memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perekrutan yang sukses dapat memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Rekrutmen dan seleksi pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dapat terjadi sebaliknya bahwa kesalahan dalam rekrutmen dan seleksi pegawai dapat mengganggu kinerja organisasi. Kesalahan dalam rekrutmen dapat terjadi pada ketidaksesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dipangkunya. rekrutmen dan proses seleksi menjadi dua hal yang tidak dapat dipisahkan, saling melengkapi satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul, R. G., Ihsan, G., & Shidiq, S. (2010). *Fiqh muamalat*. Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Jusmaliani, M. E. (2023). *Pengelolaan sumber daya insani*. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Edisi ke-10). Erlangga.
- Siagian, P. S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bina Aksara.
- Tanjung, M. A. (2014). *Reinventing budaya bisnis untuk kesejahteraan dan kejayaan peradaban Islam*. Grafindo Books Media.

Artikel Jurnal & Prosiding

- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20).
- Harahap, N. (2014). Penelitian kepustakaan. *Iqra': Jurnal Perpustakaan dan Informasi*, 8(1), 68–74.
- Hijriah, H. Y., & Adiba, E. M. (n.d.). Pasar tenaga kerja: Sebuah tinjauan dalam perspektif Islam.
- Kartawan, K., Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen sumber daya insani*.
- Prasertsri, R. (2012). Human resource management: The key to public management reform. In *Proceedings of the International Conference on Public Management (ICPM-2012)* (pp. 43–49). Atlantis Press.

- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2).
- Suherman, U. D. (2019). Orientasi dan pengembangan pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai di Pegadaian Syariah. *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 13(1).