

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Ditinjau dari Perspektif Islam

Muhammad Fikri Adrian^{1✉}, Tuti Anggraini²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

mhdfikriadrian@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the employee recruitment and selection process carried out by PT Bakrie Sumatera Plantations from an Islamic perspective. The research method used is descriptive qualitative. Retrieval of data obtained using interview techniques and field observations. The implementation of the recruitment and selection carried out by PT Bakrie Sumatera Plantations prioritizes the capabilities of prospective employees. The method used by PT Bakrie is also in accordance with Islamic principles which use an open system by using social media and cooperation with the Department of Labor as information dissemination. The nepotism that was carried out at PT Bakrie was based on the ability of prospective employees with a record of passing the tests determined by the company.

Keywords: Recruitment Process, Employee Selection, PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Islamic Perspective, Descriptive Qualitative.

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh PT Bakrie Sumatera Plantations ditinjau dari perspektif islam. Metode penelitian yang digunakan ialah kualitatif deskriptif. Pengambilan data yang didapat menggunakan teknik wawancara dan observasi di lapangan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Bakrie Sumatera Plantations lebih memprioritaskan pada kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan. Metode yang digunakan oleh PT Bakrie juga sesuai dengan kaidah islam yang menggunakan sistem terbuka dengan menggunakan Sosial media dan kerja sama Dinas tenaga kerja sebagai penyebaran informasinya. Nepotisme yang dilakukan pada PT bakrie berbasis pada kemampuan calon karyawan dengan catatan lulus dari tes yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kata kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan, PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Perspektif Islam, Kualitatif Deskriptif.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, pembahasan lingkup pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Persaingan yang ketat diberbagai bidang pekerjaan membuat yang terlibat didalamnya ingin memberikan yang terbaik bagi orang lain. Lingkungan yang semakin kompleks dan menantang yang ditransformasikan oleh banyak faktor seperti globalisasi, perkembangan teknologi, penyebaran teknologi baru yang semakin cepat, hingga perkembangan dan penggunaannya sangat mewarnai dunia. Faktor-faktor ini telah menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia [1]. Perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis juga akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya organisasi bisnis, untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Kemampuan ini akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia yang dimiliki [2].

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya

manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan kekayaan yang berharga buat organisasi tersebut, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik [3].

PT Bakrie Sumatera Plantations adalah salah satu anggota kelompok usaha Bakrie yang termasuk perusahaan swasta nasional pertama di Indonesia. Nama PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk merupakan salah satu dari sekian perubahan nama yang mengakibatkan pula beberapa pergantian kepemilikan. Perusahaan didirikan pada tahun 1911 oleh NV. Hollandsch Americaansche Plantage Maatschappij (NV. HAPM) melalui usaha perkebunan tembakau. Namun dalam perjalanan selanjutnya, secara bertahap beralih ke perkebunan karet dan kelapa sawit [4].

Proses Perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk menjadi objek penelitian kali ini. Pada dasarnya tujuan dari rekrutmen

dan seleksi ialah mencari calon karyawan yang mempunyai kapabilitas yang dibutuhkan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang ada menjadi pertanyaan tersendiri apalagi setiap perusahaan pasti memiliki ciri khas tersendiri. Akan tetapi nepotisme dalam rekrutmen dan seleksi menjadi permasalahan tersendiri di dunia kerja saat ini. Hal ini didasarkan pada publikasi dari Transparency Internasional yang menerbitkan Global Corruption Barometer (GCB) pada tahun 2020 Indonesia berada pada urutan kedua setelah India dalam kasus nepotisme. Permasalahan – permasalahan tersebut sangat menarik untuk dibahas apalagi kita membahas dengan sudut pandang Islam. Disini nilai – nilai Islam sebagai pedoman dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi [5].

Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses mengoreksi sumber daya manusia yang sanggup untuk menyempurnakan segala kekurangan dalam organisasi. Proses perencanaan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses yang panjang dan tidak mudah, serta membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Hal ini dilakukan hampir semua organisasi karena dengan tujuan agar sumber daya manusia yang dimilikinya merupakan sumber daya manusia pilihan yang mampu dan kompeten dalam memegang amanah organisasi [6].

Sama halnya dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam Alqur'an dan Hadist terdapat pedoman bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani. Manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait awal masuk karyawan hingga masa pensiun. Definisi ini dapat diartikan bahwa proses awal untuk menjalankan organisasi adalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya dibidang tersebut [7].

Rekrutmen adalah kegiatan identifikasi dan membuat calon pekerja tertarik untuk mengisi pekerjaan, baik yang tersedia sekarang, maupun yang akan datang. Rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Rekrutmen adalah kegiatan penarikan karyawan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada suatu perusahaan [8].

Tujuan Rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi organisasi. Dan juga untuk

mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang ada, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama [9].

Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya Supply sumber daya manusia terbatas; hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang kekurangan tenaga kerja tersebut, sedangkan perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada (persaingan) [10].

Rencana kegiatan yang diinginkan perlu diselaraskan dengan kebutuhan khusus yang ditentukan oleh para perusahaan. Berdasarkan analisis pekerjaan dan permintaan para manajer yang membutuhkan itulah para rekruter mengidentifikasi lowongan pekerjaan. Setelah lowongan diidentifikasi maka rekruter mempelajari persyaratan dengan menginterview informasi analisa pekerjaan, khususnya deskripsi/uraian pekerjaan dan spesifikasi tugas [11]. Dalam proses ini, para rekruter akan menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

Ada dua sumber rekrutmen pegawai adalah

a. Sumber Dari Perusahaan

Upaya rekrutmen pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondisi pegawai yang ada diperusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu promosi jabatan, transfer pekerjaan, dan demosi jabatan;

b. Sumber dari luar perusahaan

Upaya rekrutmen pegawai melalui iklan media massa, lembaga pendidikan, depnaker, dan lamaran kerja yang masuk perusahaan pada waktu sebelumnya.

Islam menggariskan bahwa standar pengangkatan pegawai adalah kepatuhan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diwakilkan kepadanya. Ketika pemilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik, maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariah Islam.

Nabi Yusuf memilih jabatan yang menurutnya sanggup dipegangnya setelah ia mendapat kepercayaan dari raja. Kisah ini terdapat pada Al – Quran Surah Yusuf ayat 54 – 55:

لَدَيْنَا لَيْوَمَآ إِنَّكَ قَالَ كَلَمَهُ فَلَمَّا لِنَفْسِي اسْتَخْلَصْنَاهُ بِهِ تَنُوءِي لَمَلِكًا وَقَالَ ۝ عَلِيمٌ خَفِيفٌ إِنِّي لَأَرْضًا خَزَائِنُ عَلَى جَعَلْنِي قَالَ ۝ أَمِينٌ مَكِينٌ

Artinya: Dan raja berkata: Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: Sesungguhnya kamu (mulai)

hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami. Berkata Yusuf: Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.

Dalam kasus ini, nabi Yusuf sangat tahu kemampuannya dan ia ingin membagi kemampuannya tersebut untuk kepentingan masyarakat. Rekrutmen karyawan adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional manajemen sumber daya insani. Dalam melaksanakan rekrutmen karyawan ada empat pijakan dasar yaitu: Kesadaran bahwa kita adalah abdi Allah SWT dan sekaligus khalifahNya; Konsep adil; Tujuan individu dan organisasi; Karakter Rasulullah SAW (Shiddiq, Amanah, Tabligh, dan Fatanah).

Seleksi adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkapabilitas dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Seleksi juga merupakan upaya perusahaan untuk memilah dan memilih yang terbaik secara kuantitatif dan kualitatif diantara pelamar guna mengisi jabatan atau pekerjaan yang ada [12]. Memilih dan memilah berarti mencari yang terbaik sesuai prosedur yang benar, sedang yang terbaik berarti sang calon memiliki kapasitas dan kapabel untuk posisi yang ada [13].

Seleksi karyawan merupakan proses dimana organisasi –organisasi memutuskan orang yang akan atau tidak akan diizinkan masuk ke organisasi atau perusahaan. Beberapa standar umum harus dipenuhi pada proses seleksi apa pun. Lima standar seleksi yaitu:

1. Keandalan (*Reliability*) adalah konsistensi dari pengukuran atau seleksi yang dilakukan;
2. Keabsahan (*Validity*) adalah ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsinya;
3. Generalisasi (*Generalizability*) merujuk pada sejauh mana bukti dari validitas suatu ukuran didapatkan dalam situasi tes seleksi dapat digeneralisasi ke situasi lainnya tanpa studi lebih jauh;
4. Pemanfaatan (*Utility*) menunjukkan sejauh mana peningkatan mutu jika menggunakan tes dan jika tidak menggunakan tes;
5. Legalitas berarti seleksi tersebut merupakan proses yang dilaksanakan dan menjadi kebijakan organisasi, semua metode seleksi harus disesuaikan dengan undang-undang dan peraturan hukum yang ada.

Dalam pelaksanaannya seleksi dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Sebenarnya banyak perusahaan yang tidak ingin terbebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi tersebut, namun jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif. Maka calon tenaga kerja dapat dipastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapat calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas [14].

Selanjutnya dilakukan proses atau tahap – tahap seleksi adalah Pemeriksaan surat lamaran; Pengisian formulir lamaran; Wawancara pendahuluan; Psikotes atau tes – tes lainnya; Wawancara pendalaman; Tes Kesehatan; Penempatan. Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi [15]. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat menjadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan pada Al – Qur'an Surah Al – Qashas ayat 26 yang berbunyi:

لَقَوِيَّ أَعْرَضْتُمْ عَنْ مَنْ خَيْرٌ إِنَّ أَعْرَضْتُمْ عَنْ يَأْتِي إِحْدَهُمَا قَالَتْ ٢٦ لَا مِينُ

Artinya: 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 penjelasan 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 [16]. 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 [17].

Urgensi Seleksi juga terdapat dalam Kisah Thalut dalam melakukan seleksi pada tentaranya dalam melawan penguasa yang Zalim. Kisah ini terdapat pada Al – Qur'an Surah Al – Baqarah ayat 249 yang berbunyi:

فَلَيْسَ مِنْهُ شَرِبَ مَنْ بَنِي مُبْتَلِيَكُمْ لَلَّهِ إِنَّ قَالَ لَجُنُودًا بَطُلُوتَ فَصَلَّ فَلَمَّا إِلَّا مِنْهُ قُشْرُوبُوعِيْدِهِ غُرْفَةً غُرْفَةً مِنْ إِلَّا مِنْهُ فَنَظَرَهُ لَمْ يَطْعَمَهُ لَمْ وَمِنْ مِنْهُ لِيَوْمٍ لَنَا طَاقَةٌ لَا قَالُوا مَعَهُ ءَامِنُوا لِلَّذِينَ أَوْ هُوَ جَاوَزَهُ فَلَمَّا مِنْهُمْ قَلِيلًا غَلَبَتْ قَلِيلَةً فَبَيْنَ مَا كَمْ لِلَّهِ أَلْفَاؤُا أَنَّهُمْ يَنْظُرُونَ لِلَّذِينَ قَالَ وَجُنُودِهِ بِجَالُوتَ ٢٤٩ بَرِينَ لَصًا مَعَ لِلَّهِ أَلْفَاؤُا لِلَّهِ بِإِذْنٍ كَثِيرَةً فَبَيْنَ

Artinya: 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 bersama dia 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, Thalut mendapati sebagian kecil saja yang layak masuk kedalam pasukannya saat melawan raja Jalut. Mereka adalah abala tentara yang taat dan setia. Bersama pasukannya yang lulus seleksi dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan inilah, yakni taat dan setia, Thalut mampu mengalahkan Jalut [18].

Dari kedua ayat diatas dapat disimpulkan bahwa islam dalam melakukan pengangkatan pegawai lebih mengedepankan amanah, setia dan taat. Selain itu, kita juga perlu untuk mengetahui karakter seseorang agar kita bisa mengeluarkan potensi para pelamar. Hal ini sangat dibutuhkan dalam menempatkan para pelamar kepada bidang pekerjaannya masing – masing [19].

Shiddiq berarti benar atau jujur. Artinya, Rasul mempunyai sifat jujur dalam menyatakan sesuatu yang benar atau salah. Kejujuran itu dilakukan semata-mata ketaatannya kepada Allah SWT dan kecintaannya kepada umat manusia. Ungkapan yang dikatakannya tidak ada yang dusta atau mengandung hal – hal yang akan mencelakakan manusia. Dalam penerapannya seorang karyawan harus jujur dan dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang jujur sangat disenangi dan akan memunculkan kepercayaan [20].

Amanah adalah sifat dapat dipercaya dalam mengembangk tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Rasulullah senantiasa menunaikan apapun yang dipercayakan kepadanya dengan benar, menyeluruh, dan sempurna sehingga beliau dikenal sebagai penjaga amanah yang sempurna. Sifat shiddiq akan melahirkan sifat mana sebagai hasil dari kebenaran dan kejujuran tadi. Seseorang karyawan akan memperoleh kepercayaan dari atasan atau rekan kerja apabila orang tersebut dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang karyawan yang amanah akan memiliki nilai kualitas keperibadian yang diakui karena sudah sedemikian yakinnya orang lain terhadap reputasi kebenaran dan kejujuran orang yang memandang akhlak tersebut. Tabligh berarti mampu menyampaikan segala sesuatu yang diperintahkan Allah untuk disampaikan kepada umat. Tidak ada satu pun yang disimpan atau disembunyikan, meskipun yang disampaikan itu pahit didengar orang. Tabligh adalah sikap transparan dan bertanggungjawab terhadap setiap hal yang menjadi amanat yang diberikan kepadanya. Orang yang memiliki sifat shiddiq dan amanah akan lahir tanggungjawab didalam dirinya, tanggungjawab untuk menyampaikan hal – hal penting yang diembannya. Karyawan yang memiliki sifat tabligh cenderung transparan dan tidak mungkin menyembunyikan sesuatu yang penting hanya untuk kepentingan pribadi, baik pengetahuan, informasi, dan sebagainya.

Fathonah artinya cerdas atau bijaksana. Seorang rasul memiliki sifat fathonah ini sehingga ia mampu melaksanakan tugas dengan baik dan menyelaskan setiap persoalan dengan baik pula. Fathonah adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan. Kualitas kecerdasan ini mutlak dibutuhkan sebagai modal dasar kesuksesan didalam pekerjaan.

Karyawan yang cerdas mampu belajar menyerap hal – hal baru dengan cepat, mampu beradaptasi dengan teknologi baru, dan sebagainya. Perusahaan akan sulit menghasilkan inovasi baru tanpa karyawan yang cerdas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur – prosedur statistik atau cara – cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Salah satu alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah pengalaman para peneliti dimana metode ini dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan.

Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari persepektif partisipan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, Observasi dan Dokumen.

3. Hasil dan Pembahasan

Proses Rekrutmen yang dilakukan oleh PT bakrie pada dasarnya untuk mengisi kekosongan karyawan dibidang atau lokasi tertentu. Setiap bidang atau lokasi yang kekurangan karyawan merupakan efek dari pekerjaan yang banyak atau mempensunkan karyawan. Bidang atau lokasi yang membutuhkan karyawan tambahan harus membuat surat permohonan yang ditujukan ke HRD. Perekrutan bisa dilakukan apabila GM PT bakrie telah menerima permohonan tersebut.

Data hasil wawancara dan pengamatan langsung pada objek studi dapat dinyatakan bahwa di PT Bakrie Sumatera Plantations lebih mengutamakan kemampuan kapabilitas dan kepribadian dari calon karyawan. Dapat diketahui sistem yang dipakai dalam rekrutmen di PT bakrie Sumatera Plantations menggunakan system meryt yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, kesehatan dan sesuai kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, system merit mempunyai keunggulan supaya dalam pemilihan calon karyawan tidak bisa dipengaruhi unsur nepotisme dan tidakadilan, atau cenderung pada golongan tertentu. Selain itu mengangkat orang yang bukan ahlinya, dianggap telah melanggar amanah dan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sebagaimana disebutkan dalam hadits:

السَّاعَةُ فَانْتَظِرْ أَهْلَهُ غَيْرِ إِلَى الْأَمْرِ أُسْنِدٌ إِذَا

Artinya: “Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, Maka tunggulah kehancuran”. (HR. Bukhari No. 6015).

Dalam pelaksanaannya PT Bakrie Sumatera plantations lebih memprioritas penilaian secara kapabilitas dalam merekrut pegawainya. Walau demikian mereka tetap memprioritas lingkungan karyawan dalam perekrutannya dengan catatan lulus dari semua seleksi yang dibuat. Hal ini dibolehkan dalam islam dikarenakan calon karyawan yang direkrut memiliki kemampuan untuk melewati tes yang diadakan oleh PT Bakrie tersebut. Dalam Al-Qur'an juga ada mengisyaratkan adanya perbuatan nepotisme dalam beberapa surah salah satunya ialah Surah Al Baqarah ayat 124 yang berbunyi:

قَالَ إِمَامًا لِلنَّاسِ جَاعِلُكَ إِنِّي قَالَ فَاتَّبَعْنِي بِكَلِمَاتٍ رَبُّهُ مُبْرِئٌ لَكَ مِنَّا وَنَحْنُ لَطَائِفِينَ أَعْدَى يَنَالُ لَا قَالَ ذُرِّيَّتِي وَمَنْ

Artinya:

Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikannya imam bagi seluruh manusia. Ibrahim berkata: (Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim". (Q.S Al – Baqarah: 124).

Dengan demikian, firman Allah SWT di atas mengarah kepada sesuatu yang berhubungan dengan unsur nepotisme. Allah SWT menyatakan bahwa keluarga Nabi Ibrahim AS. akan dijadikan imam, akan tetapi bukan seluruhnya, melainkan hanya keluarga yang tidak zalim itulah yang akan menjadi imam.

Bahkan Komisi Fatwa MUI DKI Jakarta sempat mengeluarkan fatwa pada 12 April 2000 yaitu "Nepotisme yang dilarang oleh ajaran islam adalah nepotisme yang semata – mata didasarkan pada pertimbangan keluarga atau sanak famili dengan tanpa memperhatikan kemampuan dan profesionalisme serta sifat amanah seseorang yang akan diberi jabatan. Adapun nepotisme yang disertai pertimbangan kemampuan dan profesionalisme serta sifat amanah seseorang yang akan diberi jabatan, maka hal itu tidak dilarang".

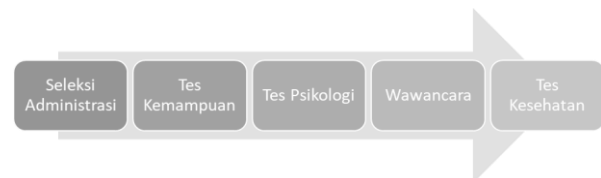
Hal yang serupa juga dijelaskan oleh Ustad Abdul Somad yaitu Ketika ada dua orang yang mendaftar pekerjaan dimana pihak pertama yang mempunyai kemampuan dan mencukupi persyaratan. Sedangkan pihak kedua memiliki kedekatan dengan atasan di perusahaan tersebut. Sehingga pihak pertama tergantikan oleh pihak kedua dikarenakan kedekatannya terhadap atasan tersebut. Hal itu merupakan perbuatan zalim yang dimana segala hal yang didapatkan dari pekerjaan tersebut seperti gaji, uang tunjangan, THR semuanya menjadi haram. Perbuatan nepotisme diperbolehkan dengan syarat seseorang tersebut memiliki sifat adil dan amanah. Maka dari itu, pengangkatan seseorang berdasarkan kemampuan diperbolehkan dalam islam meskipun berasal dari keluarga sendiri.

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang masuk dalam perusahaan. Adapun PT bakrie Sumatera Plantations mneggunakan metode

terbuka dalam perekrutan karyawannya. Metode Terbuka adalah metode ketika penarikan secara luas diinformasikan dengan menempatkan iklan dimedia cetak dan elektronik, sehingga didistribusikan luas kepada publik. Hal ini diterapkan dengan alasan supaya lebih luas dalam melakukan perekrutan karyawan yang dibutuhkan. Dengan demikian peluang untuk mendapatkan karyawan berkualitas semakin besar. Metode yang digunakan PT Bakrie ialah membagikan brosur lowongan pekerjaan melalui instagram PT Bakrie dan Portal Job Online serta bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Dari gambaran diatas dapat disimpulkan bahwa Perekrutan karyawan dengan metode terbuka sesuai dengan anjuran agama islam. Dalam usaha mencari tenaga kerja Al- Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapatkan tenaga kerja adalah didasarkan kepada nilai-nilai moral dan kejujuran yang dimiliki. Disamping itu juga harus berdasarkan kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik.

Proses seleksi bertujuan untuk memilih calon karyawan dari beberapa calon karyawan yang akan ditawarkan pekerjaan atau jabatan yang harus diisi. Tujuan dari tahap ini, ialah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk diterima. Dengan kata lain tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang "baik" tetapi juga orang yang tepat bagi pekerjaan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan. Adapun seleksi yang dilakukan oleh PT Bakkrie Sumatera Plantations ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Alur Seleksi PT Bakkrie Sumatera Plantations

Dari Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa PT Bakrie Sumatera Plantations juga mempunyai beberapa kriteria yang telah ditetapkan dalam pemilihan karyawan sesuai dengan perspektif islam yaitu :

1.1 Keahlian dan Kecakapan

Islam menganjurkan agar dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan oleh suatu perusahaan, seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah perekrutan dan salah dalam menempatkan seseorang. Hal ini sesuai dengan apa yang dilakukan oleh PT Bakrie Sumatera Plantations dalam melakukan perekrutan yaitu melalui keahlian dan kecakapan. Dalam hal ini penyeleksian dimulai dengan penyeleksian dari berkas lamaran yang masuk. Keahlian dan kecakapan calon karyawan dapat dilihat dari pendidikan dan pelatihan, karena dengan berpendidikan dan sudah terlatih akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan lebih teliti. Selain itu, Tes kemampuan juga menjadi salah satu

tolak ukur untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kapabilitas dibidangnya. Hal ini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pengalaman calon karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan nantinya

1.2 Kesehatan Fisik

PT Bakrie Sumatera Plantations menuntut semua karyawan haruslah sehat baik jasmani dan rohani, dikarenakan karyawan yang sehat dan kuat akan lebih cakap daripada karyawan yang lemah atau sakit. Begitu juga dengan karyawan yang jujur dan bertanggungjawab nantinya akan bekerja dengan lebih baik. Dibandingkan tenaga kerja yang tidak mempunyai amanah. Dalam hal ini tes psikologi dan kesehatan menjadi tolak ukur dalam mencari karyawan yang sehat dan bertanggungjawab tentunya. Pada dasarnya tes psikologi akan memudahkan perusahaan untuk mengenal para calon karyawannya sehingga perusahaan dapat menyesuaikan karakteristik calon karyawannya dengan kebutuhan dan menempatkannya pada posisi yang tepat. Selain itu tes psikologi juga membantu perusahaan untuk memprediksi performa kerja calon karyawan dengan melakukan tes kesehatan calon karyawan perusahaan akan yakin bahwa calon karyawannya dalam keadaan benar-benar sehat, termasuk tidak mengidap penyakit apapun yang dapat mengganggu produktivitas karyawan saat bekerja atau yang dapat menularkan ke rekan kerja yang lain

1.3 Kepribadian yang berakhlak

Nabi Muhammad SAW merupakan teladan tidak hanya bagi umat islam saja melainkan seluruh umat manusia. Keempat sifat Nabi Muhammad SAW merupakan karakter ideal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dan menjadi kunci kesuksesan jikalau diterapkan secara maksimal. Sifat Nabi Muhammad SAW itu adalah Shiddiq (Jujur), Amanah (Dapat dipercaya), Tabligh (Menyampaikan), dan Fathonah (Kecerdasan). Dalam pelaksanaannya PT Bakrie Sumatera Plantations menggunakan tes psikologi untuk mengetahui kepribadian calon karyawan tersebut. Hal ini diperlukan untuk melihat sejauh mana kepribadian karyawan dapat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja. Karyawan yang berakhlak akan memiliki tingkah laku baik serta menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan dari dalam dirinya. Tidak hanya itu saja karyawan yang berakhlak akan menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga tercipta kerja sama tim yang kuat dan lingkungan organisasi yang kondusif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan serta hasil yang telah diperoleh oleh penulis tentang proses rekrutmen dan seleksi pada PT Bakrie Sumatera Plantations, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Bakrie Sumatera Plantations lebih memprioritaskan pada kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan. Hal

ini sesuai sebagaimana. Metode yang digunakan oleh PT Bakrie juga sesuai dengan kaidah islam yang menggunakan sistem terbuka dengan menggunakan Sosmed dan kerja sama Dinas tenaga kerja sebagai penyebaran informasinya. Nepotisme yang dilakukan pada PT bakrie berbasis pada kemampuan calon karyawan dengan catatan lulus dari tes yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Daftar Rujukan

- [1] Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. Komitmen: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63. DOI: <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289> .
- [2] Jabani, M., & Fitriani, I. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam. *Journal of Institution and Sharia Finance*, 2, 1–25.
- [3] Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164. DOI: <https://doi.org/10.32493/drj.v4i2.10073> .
- [4] Retno Widowati, & Aulia Agustina. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22–30. DOI: <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504> .
- [5] Ayu, W., & Perdana, I. (2017). Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Web di PT. Qwords Company International. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(3), 247. DOI: <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i3.386> .
- [6] Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1). DOI: <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- [7] Kemenuh, I. A. J. P. (2022). Implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di alamkukul boutique resort. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(2), 321–335. DOI: <https://doi.org/10.22334/paris.v1i2.21> .
- [8] Sudaryanto, T., Yuliar, A., & Triatmo, A. W. (2022). Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah. *Idarotuna*, 3(3), 216. DOI: <https://doi.org/10.24014/idarotuna.v3i3.16339> .
- [9] Murad, S.E., M. Si, S., & Ulfa, N. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 8(2). DOI: <https://doi.org/10.37598/jimma.v8i2.709> .
- [10] Lubis, M. Z. M. (2020). Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada BMT. *FreakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(1), 23–33. DOI: <https://doi.org/10.36420/freakonomics.v1i1.10> .
- [11] Rohmatin, N., & Brawijaya, A. (2016). Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Bri Syariah (Studi Di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta). *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 145. DOI: <https://doi.org/10.30997/jn.v2i1.249> .
- [12] Hindriani, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.32493/jjdm.v2i1.1934> .
- [13] Veritia, V., & Daning, D. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 66–82. DOI: <https://doi.org/10.33753/madanj.v3i1.81> .

- [14]Dewi, A. T., & Diana, T. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pt. Pancaran Belantara Indah. *Jurnal Ekonomi Integra*, 8(1), 055. DOI: <https://doi.org/10.51195/iga.v8i1.116> .
- [15]Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. DOI: <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338> .
- [16]BADARUDDIN, B., & HIDAYAT, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 12–22. DOI: <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334> .
- [17]Mely Cahyani, N. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2613. DOI: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p01> .
- [18]Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3558. DOI: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07> .
- [19]Ali, M., Alam, R., & Zakaria, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Majene. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4), 169–182. DOI: <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i4.328> .
- [20]Purwantih, H., Fuji, Z., Amelia, W., Dwi, R., & Bilqis, H. M. (2020). Rancang Bangun Sistem Seleksi Rekrutmen Karyawan Dan Guru Berbasis Website Pada Sekolah Citra Bangsa Tangerang. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 60–70. DOI: <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.219> .