



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

Pages : 2541–2550

Etika dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Revi Aulia Zahara, Winda Yulinar Kusuma Putri, Yunay Prasinda Dewi,
Afifi Nudita

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2930>

How to Cite this Article

APA : Zahara, R. A., Kusuma Putri, W. Y. ., Dewi, Y. P., & Nudita, A. . (2025).
Etika dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. *Journal of Multidisciplinary
Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2541 – 2550.
<https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2930>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Etika dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Revi Aulia Zahara¹, Winda Yulinar Kusuma Putri², Yunay Prasinda Dewi³, Afifi Nudita⁴
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa^{1,2,3,4}

*Email:

reviaulia1616@gmail.com ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id windaputriskh01@gmail.com
yunaydewi@gmail.com afifinudita02@gmail.com

Diterima: 14-01-2025

| Disetujui: 15-01-2025

| Diterbitkan: 16-01-2025

ABSTRACT

The business world is currently facing intense competition, which makes it difficult to manage human resources, especially when it comes to recruiting and selecting staff. Having skilled human resources from several variables will influence business growth. The aim of this research is to look at ethics in the employee recruitment and selection process in a company. The research method used is descriptive and verification. The research results show that if a business does not have quality human resources, it will probably be unable to run its operations and meet its goals, regardless of other resources it has. Human resources in the business world take priority when managing other production factors. Considering how important human resources are for a business sector, it is very important that the latter owns this asset through effective management. Recruitment, selection, placement and other tasks are under management. The capacity of the business world to remain strong, adapt, grow in the face of intense competition can be seen in the practices of preservation, selection and placement, all of which have a significant impact on the success of the company. The conclusion in this research is that a company's human resources are very important because they are very important for starting a business sector. All functions have decision-making authority, also ensuring that all functions have the authority to make decisions. HR on the other hand, does not always want to work for the company and cannot succeed without effort.

Keywords: Human Resources, Recruitment, Employee Selection

ABSTRAK

Dunia usaha saat ini menghadapi persaingan yang ketat, yang membuatnya sulit untuk mengatur SDM, apalagi ketika hal rekrutmen dan pemilihan staf. Memiliki SDM orang yang terampil dari beberapa variabel akan mempengaruhi pertumbuhan usaha. Tujuan penelitian ini yakni melihat sebuah etika dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada sebuah perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jika sebuah usaha tidak mempunyai SDM yang bermutu, ia tak akan mungkin dapat menjalankan operasinya dan memenuhi tujuannya, terlepas dari sumber daya lain yang dimilikinya. SDM dalam dunia usaha lebih diutamakan saat mengelola faktor produksi lainnya. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia untuk sebuah bidang usaha, sangat penting bahwa yang terakhir memiliki aset ini melalui manajemen yang efektif. Rekrutmen, seleksi, penempatan, dan tugas lainnya berada di bawah manajemen. Kapasitas dunia usaha akan tetap kokoh, menyesuaikan, tumbuh dalam menghadapi persaingan yang ketat dapat dilihat dalam praktik perekrutan, pemilihan, dan penempatannya, yang semuanya berdampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia perusahaan sangat penting karena mereka sangat penting untuk memulai bidang usaha, Semua fungsi memiliki otoritas pengambilan keputusan, juga memastikan Semua fungsi memiliki wewenang untuk mengambil keputusan. SDM di sisi lain, tidak selalu ingin bekerja untuk perusahaan dan tidak dapat berhasil tanpa adanya usaha.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi Karyawan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap organisasi tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dapat membantu dan melaksanakan serangkaian aktivitas dalam pencapaian sebuah organisasi. Sebuah organisasi kerja atau perusahaan memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha untuk mewujudkan tujuannya yaitu untuk memperoleh keuntungan.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lain sebagainya. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini mempunyai pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu. Maka di dalam suatu perusahaan selalu mempunyai perencanaan sumber daya manusia agar perusahaan tersebut nantinya dapat berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan kualitas karyawan di suatu perusahaan itu sangat penting, yang termasuk dalam perencanaan yaitu diantaranya dalam hal seleksi karyawan.

Rekrutmen sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk dicermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi. Jika dihubungkan ke dalam dunia organisasi kemahasiswaan, proses ini dimulai ketika pembukaan mahasiswa baru dan berakhir ketika sudah mulai aktif kuliah. Proses rekrutmen dalam hal ini tidak jauh berbeda dengan proses rekrutmen pada umumnya, hanya saja jika didalam proses rekrutmen secara konvensional harus ada syarat-syarat yang dipenuhi agar bisa diterima untuk jadi karyawan di suatu lembaga organisasi tersebut.

Kalau dilihat dari sifat karakteristiknya, rekrutmen sumber daya manusia ini bersifat terpadu, komprehensif, transaksional, dan strategis. Rekrutmen sumber daya manusia bersifat terpadu mengandung arti mencakup seluruh aspek esensial dari seluruh sumber daya manusia pembangunan nasional. Ini berarti bahwa rekrutmen sumber daya manusia merupakan bagian yang integral dari keseluruhan rekrutmen sumber daya manusia nasional. Rekrutmen sumber daya manusia bersifat komprehensif mengandung makna bahwa rekrutmen itu disusun secara sistemik dan sistematis.

Seleksi merupakan langkah kedua setelah rekrutmen karyawan dan merupakan kegiatan yang

dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi. Tujuan dari seleksi yaitu untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Salah satu kunci utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah rekrutmen. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz, dkk. (2017) dan Kartodikromo, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Atikawati dan Udjang (2016) justru menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agar karyawannya dapat didayagunakan secara optimal, perusahaan juga dinilai perlu untuk memiliki sistem penempatan kerja yang tepat untuk setiap divisi yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldilansari, dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja yang memperhatikan kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muaja, dkk. (2017) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal rekrutmen, masalah yang sangat mendasar dihadapi oleh banyak organisasi, lembaga atau perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan organisasi, lembaga atau perusahaan dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja. Karena kenyataannya rekrutmen yang banyak dilakukan oleh lembaga, perusahaan dan organisasi tertentu cenderung hanya pada taraf pendaftaran atau registration saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Selain itu, proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan perusahaan kadang kala justru mengabaikan aspek etika dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja.

Dengan adanya sistem rekrutmen maka akan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan proses yang sangat panjang dan tidaklah mudah. Jika karyawan terbaik sudah diperoleh, maka karyawan tersebut harus dipelihara agar para karyawan tetap menunjukkan kinerja yang terbaik. Rekrutmen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, karena rekrutmen membantu mengurangiketidak pastian yang memungkinkan para pembuat keputusan menggunakan sumber daya manusia secara terbatas.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Rekrutmen

Pengertian rekrutmen menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2018:93) rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018:42) rekrutmen merupakan salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia setelah melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan pencarian calon karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu pada suatu organisasi (instansi), baik instansi pemerintah maupun swasta.

Menurut Irfan Fahmi (2019:25) rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Menurut Sondang P. Siagian, (2018:105) tujuan rekrutmen karyawan adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyakmungkin calon-calon pelamar

sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memiliki standar kualifikasi organisasi. Sedangkan menurut Mutiara Sibarani Panggabean (2020:32) rekrutmen bertujuan untuk mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong sedemikian rupa agar pencari kerja memberikan tanggapan.

Pengertian Seleksi

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu. Menurut Ambar T Sulistiyani dan Rosidah seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.

Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu. Menurut Sondang P Siagian apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak. Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Selain itu seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.

Definisi Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Subri (2022) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15

hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu. Menurut Hasibuan (2020) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

METODE

Menurut Sugiyono (2019:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir menyatakan bahwa (2022:54) metode deskriptif adalah: “Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

HASIL

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan atau bakat yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Hasil dari proses perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia bagi suatu organisasi merupakan bahan dasar yang akan menentukan perjalanan hidup organisasi tersebut sepanjang kurun waktu yang direncanakan itu karena bahan dasar itu menjadi masukan tentang standar sumber daya manusia seperti apa yang diperlukan oleh organisasi. Oleh karena itu, harus ditindaklanjuti dalam proses berikutnya, yaitu: proses seleksi dan pengujian. Mengingat bahwa manusia itu unik (memiliki cipta, rasa, dan karsa, serta memiliki perbedaan antara yang satu dengan lainnya), hasil proses perencanaan dan perekrutan itu sangat menentukan perjalanan hidup organisasi, maka mereka yang melaksanakan tugas merencanakan dan merekrut sumber daya manusia haruslah orang-orang yang memiliki profesional tinggi.

Perusahaan yang dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi dengan pekerjaan yang akan dilaksanakannya dapat mengharapkan memetik keuntungan-keuntungan yang terus berlangsung selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan itu. Namun sebaliknya, perusahaan yang melakukan kesalahan dalam menyeleksi calon karyawan sangat mungkin akan mendapati karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, sering mangkir, atau keluar dari pekerjaannya secara sukarela atau terpaksa dikeluarkan oleh perusahaan.

Prinsip-Prinsip Etika dalam Rekrutmen dan Seleksi

1. Transparansi dan Kejujuran

Orang-orang yang di rekrut dari luar membawa beragam ide dan wawasan baru ke dalam perusahaan. Mereka juga mampu mengadakan perubahan di dalam organisasi tanpa harus menyenangkan kelompok kepentingan. Rekrutmen pelamar dari luar untuk lapisan menengah dan yang di atasnya akan mengurangi pertikaian di antara kalangan karyawan karena perebutan promosi. Tatkala pertikaian kian tajam, organisasi mulai lebih banyak merekrut dari sumber eksternal guna meredakan perselisihan internal.

2. Kesetaraan dan Keadilan

Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (job posting program). Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern.

3. Penghormatan Terhadap Privasi

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Pentingnya Etika dalam Rekrutmen dan Seleksi

1. Menciptakan Keadilan dan Transparansi

Proses rekrutmen harus transparan. Informasi tentang posisi yang tersedia, kriteria seleksi, dan tahapan proses harus tersedia untuk semua pelamar. Ini membantu mencegah praktik-praktik tidak etis dan memberikan kejelasan kepada para pelamar.

2. Meminimalkan Diskriminasi

Prinsip utama etika dalam rekrutmen adalah memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu. Ini berarti tidak ada diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, usia, atau faktor lain yang tidak relevan. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap individu memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman mereka.

3. Membangun Reputasi Perusahaan

Proses seleksi harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan relevan terhadap kebutuhan perusahaan. Keputusan harus diambil berdasarkan data, pengalaman, dan keterampilan yang relevan, bukan faktor-faktor subjektif atau bias.

4. Menghormati Privasi dan Hak Kandidat

Perusahaan harus menghormati privasi para pelamar. Informasi pribadi yang diperoleh selama proses seleksi harus diperlakukan secara rahasia dan hanya digunakan untuk tujuan yang sah terkait dengan rekrutmen dan seleksi. Etika dalam rekrutmen dan seleksi karyawan bukanlah pilihan, melainkan kewajiban bagi setiap perusahaan. Dengan mematuhi prinsip-prinsip etika ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan profesional. Ini akan membantu perusahaan mendapatkan bakat terbaik, mencapai keberhasilan jangka panjang, dan menjaga reputasi yang baik. Oleh karena itu, setiap langkah dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan harus dijalankan dengan integritas dan kesadaran akan nilai-nilai etika yang tinggi.

Contoh Etika dalam Rekrutmen & Seleksi

Proses interview adalah tahapan yang hampir selalu dijalani oleh para kandidat pada saat mengikuti proses rekrutmen. Di sesi interview inilah pihak perusahaan meminta kandidat untuk memperkenalkan dirinya. Sebelum kandidat memperkenalkan dirinya di sesi interview, alangkah baiknya jika recruiter terlebih dahulu memperkenalkan perusahaannya kepada kandidat. Beritahukan kepada kandidat sekilas mengenai profil perusahaan, budaya kerja dan visi serta misi perusahaan.

Memperkenalkan perusahaan pada kandidat penting agar calon karyawan memahami dengan jelas mengenai jenis perusahaan yang sedang dilamar. Perlu dipahami bahwa kandidat juga memiliki keterbatasan waktu. Oleh karena itu rekruter harus menghargai waktu kandidat dengan cara melaksanakan proses rekrutmen secara tepat waktu. Rekruter sebaiknya tidak membiarkan kandidat menunggu terlalu lama untuk menjalani proses rekrutmen, apalagi mengundurkan jadwal secara sepihak saat kandidat sudah mendatangi lokasi rekrutmen. Menghargai waktu kandidat adalah hal dasar yang dapat dilakukan untuk menjalani proses rekrutmen dengan penuh etika. Hal ini akan menciptakan kesan positif dan membangun reputasi perusahaan di mata.

Proses rekrutmen yang baik seharusnya dilakukan secara jujur, adil dan transparan. Perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen yang dijalani terbebas dari praktik-praktik ilegal yang melanggar hukum negara maupun norma masyarakat. Misalnya praktik KKN dalam proses rekrutmen. Melakukan pelanggaran hukum maupun pelanggaran norma masyarakat selama proses rekrutmen dapat memberikan dampak negatif pada reputasi perusahaan dan hubungan dengan kandidat. Berita negatif akan tersebar dengan luas sehingga mempengaruhi citra perusahaan. Pelanggaran etika yang sering terjadi pada proses rekrutmen adalah di tahap interview. Pada tahap ini banyak pewawancara yang terkesan menyudutkan kandidat dengan menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilamar. Contohnya menanyakan mengenai hal-hal pribadi dan sensitif untuk dijawab. Perusahaan wajib untuk memberitahukan hasil dari proses rekrutmen yang dijalani kepada kandidat. Baik ketika kandidat diterima, maupun ketika kandidat ternyata tidak lolos menjalani proses rekrutmen tersebut. Memberikan informasi mengenai hasil rekrutmen adalah etika yang harus dijalankan oleh perusahaan. Perlu dipahami bahwa untuk mengikuti proses rekrutmen di suatu perusahaan, seorang kandidat telah mengorbankan waktu, pikiran, tenaga bahkan biaya.

Dampak Pelanggaran Etika dalam Rekrutmen dan Seleksi

1. Kerugian Bagi Reputasi Perusahaan

Reputasi yang dimiliki oleh perusahaan penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan karena berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap perusahaan. Citra perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara positif, seperti melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang dimiliki, menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan. Cara lainnya yaitu melakukan rekrutmen pegawai baru secara adil, objektif, dan tidak diskriminatif. Perusahaan yang melakukan rekrutmen pegawai harus dilakukan secara adil, terbuka, dan tidak diskriminatif sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama. Perusahaan yang melakukan diskriminasi saat proses rekrutmen dapat memberi pengaruh buruk pada reputasi dan pandangan masyarakat yang telah dibangun. Terlebih, saat ini sangat mudah untuk mengakses segala informasi di media sosial, salah satunya informasi terkait perusahaan yang dituju.

2. Resiko Hukum

Setiap pelamar memiliki kesempatan yang sama dalam proses rekrutmen pegawai dari awal hingga akhir terlepas dari jenis kelamin, usia, agama, atau ras. Perusahaan yang melakukan rekrutmen pegawai hanya berdasarkan pada agama atau jenis kelamin tertentu dapat dianggap melakukan diskriminasi dan melanggar hak asasi manusia karena tidak adil dan tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pelamar.

3. Turunnya Kepercayaan Kandidat dan Karyawan

Perusahaan yang melakukan diskriminasi saat proses rekrutmen dengan merekrut individu dari jenis kelamin atau latar belakang tertentu tanpa memperhatikan keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki dapat mengurangi keragaman dan produktivitas di perusahaan, serta kehilangan individu yang memang memiliki kualitas dan potensial untuk suatu posisi pekerjaan tertentu. Perusahaan melakukan evaluasi rekrutmen yang selama ini telah dilakukan untuk memastikan bahwa rekrutmen yang dilakukan tidak diskriminasi dan bersifat adil. Evaluasi rekrutmen dapat dengan memastikan bahwa pertanyaan yang diajukan bukan tentang usia, jenis kelamin, agama, atau ras, serta memastikan hasil dari rekrutmen berdasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu.

Studi Kasus Singkat

Sebuah perusahaan teknologi terkemuka di Amerika Serikat terlibat dalam skandal terkait diskriminasi rasial dalam proses rekrutmen dan seleksi. Investigasi menemukan bahwa perusahaan cenderung memilih kandidat dari latar belakang tertentu, khususnya yang sesuai dengan profil mayoritas di perusahaan, dan mengabaikan pelamar dari kelompok minoritas. Ini dilakukan melalui serangkaian tes kepribadian yang diduga memiliki bias rasial, serta kebijakan seleksi yang lebih memilih kandidat dari sekolah tertentu saja.

KESIMPULAN

Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan harus ada etika beberapa tahap yaitu : seleksi awal, ability tes, final interview, medical test, dan tanda tangan kontrak. Hubungannya dengan hasil pembahasan maka disarankan untuk :

1. Menerapkan metode rekrutmen dengan mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan.
2. Memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.
3. Perekrutan dan penyelesaian dilakukan dengan prosedur yang benar dan didukung dengan alat rekrutmen dan seleksi yang akurat, agar kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi dapat terpenuhi. karena prosedur yang benar dalam melakukan rekrutmen dan seleksi ini akan mempunyai dampak positif bukan saja bagi perusahaan tetapi juga bagi para pelamar pekerjaan yang diseleksi.

DAFTAR PUSTAKA

Ike Kusd Yah, Rachmawati. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta

- Irrine Ayu. 2020. Rekrutmen Karyawan Dan Kendala Rekrutmen.blogspot.com/2009/11/rekrutmen-recruitment-karyawan-definisi.html
- Net Pahlevi. 2019. Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan. Edisi Kedua, Aulia Offset, Jakarta.
- Sandy Alfianto & Dhini Suryandari/ Accounting Analysis Journal 4 (1) (2020)
- Susyanti, Dewi Winarni dkk. 2018. Analisis Rekrutmen & Seleksi Karyawan Baru Di PT. DIRGA DARMA. Jakarta. Politeknik Negeri Jakarta.
- T. Yanga, Huzaemah. 2022. Korupsi, kolusi, nepotisme dan suap (KKNS) dalam pandangan hukum islam. Jakarta. Guru besar fakultas Syariah dan hukum. UIN Syarif Hidayatullah
- Yanti, Elly Tayul. 2019. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai