



## REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DOMPET DHUAFA KOTA PEKANBARU

Azwar

Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

Correspondence Email: [myazwar01@gmail.com](mailto:myazwar01@gmail.com)

### ABSTRACT

*This Research is to find out the recruitment and selection process of prospective employees of DOMPET DHUAFA pekanbaru city. This is important to study more deeply as a consideration for the recruitment and selection of prospective employees in the future. This results showed that the recruitment and selection process had been carried out effectively. Where the recruitment process is carried out openly, transparently, and responsibly, employee recruitment announcements will be displayed on the official DOMPET DHUAFA website and also through social media. Then the selection stages carried out by the selection committee are 6 (six) stages, namely file and document selection, interviews, psychological tests, academic potential tests, IQ tests, and medical tests. After carrying out each selection procedure, the selection committee will provide a report on the selection results to the leadership, then the last stage that will be carried out is a 1-year work contract and then DOMPET DHUAFA will issue an employee work decree.*

*Key Word : Recruitment, Selection, Employees*

### ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan DOMPET DHUAFA kota pekanbaru. hal ini penting di kaji lebih mendalam sebagai pertimbangan untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan pada masa yang akan datang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui dokumen selebaran, wawancara, dan informasi lainnya dari DOMPET DHUAFA kota pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan telah dilakukan secara efektif. Dimana proses rekrutmen dilaksanakan secara terbuka, transparansi, dan tanggung jawab, pengumuman rekrutmen karyawan akan ditampilkan di website resmi DOMPET DHUAFA dan juga melalui sosial media. Kemudian tahapan seleksi yang dilaksanakan panitia seleksi ada 6 (enam) tahapan yaitu seleksi berkas dan dokumen, wawancara, tes psikotes, tes potensi akademik, tes IQ, dan tes kesehatan. Setelah melaksanakan setiap prosedur seleksi pihak panitia seleksi akan memberikan laporan hasil seleksi kepada pimpinan, maka tahap terakhir yang akan dilakukan yaitu kontrak kerja 1 tahun kerja lalu pihak DOMPET DHUAFA akan mengeluarkan SK kerja karyawan

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Seleksi, Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang begitu cepat pada era globalisasi ini, yang memudahkan individu atau kelompok untuk saling berkomunikasi dengan efektif, sehingga perusahaan – perusahaan mesti bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai terhadap bidang – bidang yang di butuhkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah di tetapkan, akan tetapi setiap perusahaan mesti mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga sumber daya manusia menjadi aset penting yang dapat memajukan perusahaan.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tahap kelanjutan dari proses analisis perusahaan untuk mengetahui bidang bidang yang di butuhkan yaitu perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja yang telah di analisis sebelumnya merupakan data yang telah tersusun berupa kebutuhan tenaga kerja yang di butuhkan perusahaan untuk periode tertentu berdasarkan kualifikasi yang telah di tetapkan. Rekrutmen adalah proses penarikan terhadap sumber daya manusia untuk tenaga kerja perusahaan, tenaga kerja ini berasal dari luar perusahaan agar bergabung dengan perusahaan. Penarikan tersebut melalui berbagai sumber yang tersedia seperti website, televisi, surat kabar, sosial media dan media lainnya.

Sumber daya manusia yang sudah di rekrut perlu di analisis sesuai jumlah yang dibutuhkan sesuai persyaratan umum dan persyaratan khusus yang ditentukan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja perlu

kualifikasi tersebut, maka perlu dilakukan seleksi yang berkualitas. Seleksi adalah proses penyaringan terhadap pelamar yang lolos rekrutmen lalu melakukan tahapan – tahapan seleksi seperti wawancara, psikotes, tes potensi akademik dan cek kesehatan dan lain sebagainya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan bahkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Rekrutmen dan seleksi disebut juga tahapan – tahapan proses penarikan tenaga kerja dari berbagai sumber informasi dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan perusahaan.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan kelanjutan dari kegiatan sumber daya manusia sebelumnya yaitu perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja yang telah disusun berisi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah perusahaan untuk periode tertentu berdasarkan kualifikasi yang telah ditetapkan. Rekrutmen terhadap karyawan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Jika rekrutmen dilakukan secara internal maka memiliki kelebihan yaitu sedikitnya biaya yang dikeluarkan Perusahaan dan akan meningkatkan karir bagi karyawan namun kelemahannya adalah Perusahaan memiliki pelamar yang terbatas terhadap yang lowongan pekerjaan yang dibuka

Sebaliknya adalah jika rekrutmen dilakukan secara eksternal, maka Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih besar tetapi memiliki pelamar yang tidak terbatas jumlahnya, artinya peluang untuk mendapatkan pelamar yang memiliki

kompetensi yang diharapkan Perusahaan semakin besar.

Sumber daya manusia yang sudah direkrut perlu dipilih berdasarkan jumlah yang dibutuhkan yang sesuai dengan persyaratan umum dan persyaratan khusus yang telah ditentukan. Untuk memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi tersebut, maka perlu dilakukan seleksi yang berkualitas. Seleksi adalah proses penyaringan terhadap pelamar yang melamar dengan tahapan-tahapan tertentu, seperti tes tertulis, psikotes, wawancara, kesehatan dan lain sebagainya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai diharapkan perusahaan sehingga meningkatkan daya saing perusahaan. Rekrutmen dan seleksi disebut juga rangkaian proses penarikan tenaga kerja dari berbagai sumber dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Halim, 2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penarikan tenaga kerja yang terjadi di perusahaan adalah melalui media elektronik dan non elektronik serta referensi tenaga kerja dalam perusahaan. Kemudian pelamar di seleksi dengan 2 (dua) metode yaitu tes tertulis dan wawancara. Tenaga kerja yang dinyatakan diterima diberikan pelatihan sekaligus bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Effendy, 2017) pada PT. Bambang Djaja, hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dilakukan dari 2 (dua) sumber yaitu rekrutmen melalui sekolah dan calon tenaga kerja yang datang langsung ke perusahaan untuk melamar pekerjaan. Sedangkan metode seleksi yang dilakukan adalah tes psikotes, tes interview, tes pengetahuan dan praktek kerja pada bagian yang telah ditentukan.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan salah satu aspek yang

sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan organisasi dapat menemukan, menarik, dan menempatkan karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan strategisnya. Dalam konteks yang semakin kompetitif, organisasi perlu memastikan bahwa mereka memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dan efisien, yang tidak hanya mampu menarik calon karyawan berkualitas, tetapi juga mampu mengidentifikasi individu yang memiliki keterampilan, kompetensi, dan nilai-nilai yang sesuai dengan budaya organisasi.

Namun, banyak organisasi masih menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi yang optimal. Tantangan ini dapat berupa tingginya tingkat turnover karyawan, kurangnya kandidat yang berkualitas, proses seleksi yang memakan waktu dan biaya, serta kesulitan dalam mengevaluasi kesesuaian antara calon karyawan dengan posisi yang tersedia. Selain itu, dengan berkembangnya teknologi dan media sosial, strategi rekrutmen juga harus disesuaikan agar lebih efektif dalam menjangkau calon-calon potensial yang lebih luas dan beragam.

Lebih jauh, proses rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan produktivitas, rendahnya moral karyawan, dan bahkan kerugian finansial bagi organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas proses tersebut, mengevaluasi metode dan strategi yang digunakan, serta memberikan rekomendasi untuk

perbaiki proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif dan efisien di masa depan.

Penelitian ini juga akan menyoroti pentingnya pendekatan berbasis kompetensi dalam rekrutmen dan seleksi, peran teknologi dalam memfasilitasi proses tersebut, serta pengaruh faktor eksternal seperti dinamika pasar tenaga kerja dan regulasi ketenagakerjaan. Melalui penelitian ini, diharapkan organisasi dapat mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis juga menjadi tantangan tambahan bagi proses rekrutmen dan seleksi. Di era digital saat ini, perusahaan tidak hanya bersaing dalam hal produk dan layanan tetapi juga dalam hal menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Semakin banyak perusahaan yang menggunakan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan analisis data dalam proses rekrutmen mereka, baik untuk menarik perhatian kandidat yang sesuai maupun untuk menilai kompetensi calon karyawan dengan lebih akurat dan objektif.

Selain itu, harapan dan preferensi kandidat juga berubah seiring waktu. Generasi milenial dan generasi Z, misalnya, memiliki ekspektasi yang berbeda terkait lingkungan kerja, fleksibilitas, dan peluang pengembangan karir dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini menuntut organisasi untuk mengadaptasi proses rekrutmen dan seleksi mereka agar lebih sesuai dengan harapan pasar tenaga kerja saat ini.

Isu lain yang turut mempengaruhi efektivitas rekrutmen dan seleksi adalah diversitas dan inklusi di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang beragam cenderung lebih inovatif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk tidak hanya berfokus pada kualifikasi teknis kandidat tetapi juga mempertimbangkan aspek diversitas dalam rekrutmen dan seleksi. Hal ini membutuhkan strategi yang lebih canggih, mulai dari bagaimana merancang deskripsi pekerjaan yang inklusif hingga bagaimana mengurangi bias dalam proses seleksi.

Lebih lanjut, efektivitas rekrutmen dan seleksi juga sangat dipengaruhi oleh kejelasan kriteria seleksi dan penggunaan alat ukur yang tepat. Kriteria seleksi yang kurang jelas dapat menyebabkan kesalahan dalam pemilihan karyawan, sedangkan alat ukur yang tidak valid dapat menghasilkan kandidat yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengevaluasi dan mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi mereka berdasarkan data dan analisis yang akurat.

Mengatasi tantangan-tantangan tersebut memerlukan pendekatan yang terstruktur dan berbasis bukti. Penelitian ini akan menggali lebih dalam mengenai praktik-praktik terbaik (best practices) dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, mengkaji efektivitas berbagai metode yang digunakan, serta memberikan panduan praktis untuk organisasi dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam membantu

organisasi mencapai tujuan SDM mereka secara lebih efektif dan efisien, serta mendukung pengembangan SDM yang unggul dan berdaya saing.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan rekrutmen dan seleksi, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan inklusif.

Penelitian yang dilakukan oleh (halim, 2016) pada perusahaan bihin tiga tunggal hasil penelitian mengatakan bahwa proses rekrutmen hanya dilakukan oleh pemimpin dan kepala personalia, tujuannya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dengan adanya kekurangan sumber daya manusia dikarenakan karyawan yang keluar atau peningkatan produksi. Adapun proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan tersebut yaitu memasang iklan di media cetak seperti koran – koran lokal, menggunakan media internet dengan memasang iklan di website dan perusahaan juga memasang pengumuman sebagai informasi dibutuhkannya karyawan didalam perusahaan dengan menyebutkan posisi yang dibutuhkan dan syarat yang dibutuhkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (dkk, 2016) pada PT Bank Sulutgo, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan yang ada pada PT Bank Sulutgo memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dimana rekrutmen karyawan yang semakin baik dapat menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (harjanti, 2017) pada PT Bambang Djaja hasil penelitian menunjukkan bahwa penyeleksian karyawan dilakukan dengan tahapan – tahapan tertentu seperti proses wawancara, psikotes, tes pengetahuan, maupun tes unjuk kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (sunarsi, 2018) pada PT. Mercolade, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang di laksanakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas karyawan.

Penelitian ini adalah tentang analisis rekrutmen dan karyawan DOMPET DHUAFA kota pekanbaru. Gap analisis dengan penelitian yang telah di sebutkan di atas adalah tempat penelitian yang berbeda kemudian penelitian di atas membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi, sedangkan penelitian ini membahas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan sangat penting dilakukan pada DOMPET DHUAFA Kota Pekanbaru karena berbagai alasan yaitu 1, mengingat DOMPET DHUAFA termasuk sangat bermanfaat bagi umat terutama umat islam, karena organisasi ini berusaha untuk mensejahterahkan kehidupan masyarakat dengan program-program yang efektif, sehingga untuk mampu mencapai itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang ahli dibidangnya. Disamping itu juga berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, menjaga kualitas sumber daya manusia, dan meningkatkan daya saing di pasar.

DOMPET DHUAFA Kota pekanbaru adalah organisasi resmi yang mengelola

dana zakat, infak, shadaqah dan waqaf sesuai dengan ajaran syariat islam, ada beberapa program yang di lakukan dompet dhuafa dapat kita lihat di website resmi DOMPET DHUAFA <https://ddriau.org/our-program/> adapun program – program yang di lakukan secara umum ialah pendidikan, kesehatan, ekonomi, dakwah budaya dan sosial kemanusiaan.

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu mengumpulkan data dari sumber data dari sumber yang di terpercaya kemudian melakukan interpretasi secara objektif, artinya mengumpulkan data – data yang terkait dengan rekrutmen dan seleksi karyawan kemudian menganalisis dengan teori – teori yang relevan. Penelitian bertujuan untuk memaparkan secara jelas dan sistematis tentang tahapan rekrutmen dan seleksi karyawan dengan data yang telah di kumpulkan, adapun sumber data yang di peroleh dengan berbagai sumber seperti wawancara, selebaran, dan informasi lainnya dari DOMPET DHUAFA

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Rekrutmen tenaga kerja merupakan langkah awal untuk mendapatkan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan perusahaan, calon karyawan mesti memenuhi syarat – syarat yang telah di tentukan oleh perusahaan. Artinya calon karyawan mengajukan permohonan lamaran dengan memenuhi syarat – syarat yang telah di tetapkan perusahaan dengan datang langsung ke perusahaan atau melalui media elektronik yang telah di tetapkan perusahaan. Tujuan utama di laksanakannya rekrutmen adalah

meyediakan bagi organisasi sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat syarat yang telah di tentukan oleh perusahaan.

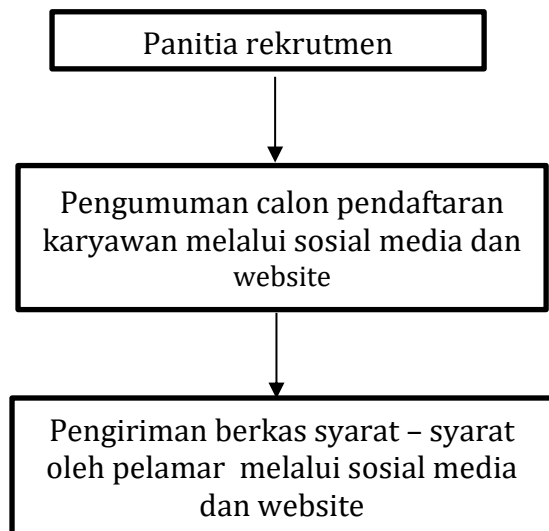
Sumber rekrutmen tenaga kerja pada dasarnya dapat di golongkan menjadi 3 (tiga) yaitu tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan dan tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan yang mana kedua nya meliputi:

- a) Pegawai perusahaan ( internal )
- b) Lembaga pendidikan
- c) Melalui advertising atau iklan
- d) Nepotisme
- e) Open houshe
- f) Internet
- g) Job hotline (hartoko, 2016)

DOMPET DHUAFA membuka lamaran rekrutmen karyawan dan akan menyebar luaskan ke publik melalui sosial media dan melalui website <https://www.dompetdhuafa.org/gabung/> . adapun metode yang di gunakan DOMPET DHUAFA dalam rekrutmen karyawan adalah secara terbuka, artinya DOMPET DHUAFA ini membuka lowongan yang dapat di akses di publik seperti melalui media sosial dan website. Metode terbuka adalah dimana perusahaan menyebar luaskan informasi penerimaan karyawan melalui media sosial sehingga banyak pelamar yang akan mengetahui atau mengakses nya, artinya akan banyak pelamar yang akan mendaftar ke perusahaan sehingga peluang mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi lebih besar untuk dapat berkontribusi terhadap perusahaan mencapai tujuan yang telah di tetapkan bahkan bisa saja melebihi target tujuan perusahaan.

Alur atau pun rekrutmen karyawan di DOMPET DHUAFA Riau adalah sebagai berikut :

Gambar.1 alur rekrutmen karyawan



### **Sumber : data olahan**

Dari gambar.1 dapat kita ketahui bahwa alur rekrutmen karyawan DOMPET DHUAFA riau informasi yang berasal dari panitia rekrutmen dimana panitia rekrutmen menyebar luaskan informasi rekrutmen karyawan ke publik melalui sosial media dan website dompet dhuafa lalu pelamar memenuhi syarat - syarat yang telah di ditetapkan. Adapun syarat syarat yang telah di ditetapkan DOMPET DHUAFA secara umum sebagai berikut:

- a) Berpendidikan S1
- b) Muslim / muslimah
- c) Tidak merokok
- d) Latar belakang pendidikan semua jurusan

Rekrutmen karyawan harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin, karena rekrutmen akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana penelitian oleh (Kayanti, 2016), hasil penelitian

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawardani Pritasari, Adelia ; Isyanto, Puji ; Yani, 2020), bahwa ada pengaruh yang positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Zefanya, 2021), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kompetensi, sedangkan rekrutmen dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh DOMPET DHUAFA Pekanbaru telah dilakukan dengan baik, namun sebaiknya rekrutmen yang dilakukan harus menjelaskan lagi tahapan-tahapan yang lebih rinci seperti rentang pembukaan lamaran pekerjaan, Job description seperti 1. Berwarga Negara Indonesia (WNI), 2. Agama Islam, 3. Taqwa kepada Allah SWT, 4. Memiliki akhlak yang baik, 5. Minimal berusia 40 (empat puluh), 6. Memiliki KTP Indonesia, 7. Sehat jasmani, Rohani dan bebas narkoba, 8. Memiliki kemampuan mengelola zakat, 9. Tidak rangkap jabatan sebagai pengelola zakat lain, 10. Bukan pengurus partai politik dan lain sebagainya.

### **SELEKSI**

Seleksi adalah tahap lanjutan setelah rekrutmen berupa proses penyaringan tenaga kerja dengan tahap - tahap yang di ditetapkan. Tujuan dari seleksi adalah memilih calon karyawan yang termasuk kualifikasi perusahaan , di samping itu tujuannya adalah untuk menghindari kecurangan terhadap berkas yang telah di terima panitia rekrutmen sehingga memicu keadilan terhadap seluruh pelamar.

Seleksi adalah proses penyaringan tenaga kerja melalui tahapan-tahapan yang telah ditentukan. Tujuan dari seleksi adalah memilih sejumlah calon pelamar yang sesuai

dengan syarat yang telah ditentukan. Disamping itu tujuan lainnya adalah untuk menghindari kecurangan dalam memilih tenaga kerja tersebut sehingga memberikan keadilan kepada tenaga kerja yang mengajukan permohonan pekerjaan.

Kegiatan seleksi memiliki tujuan utama yaitu

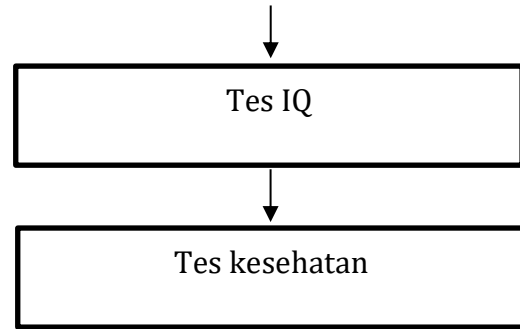
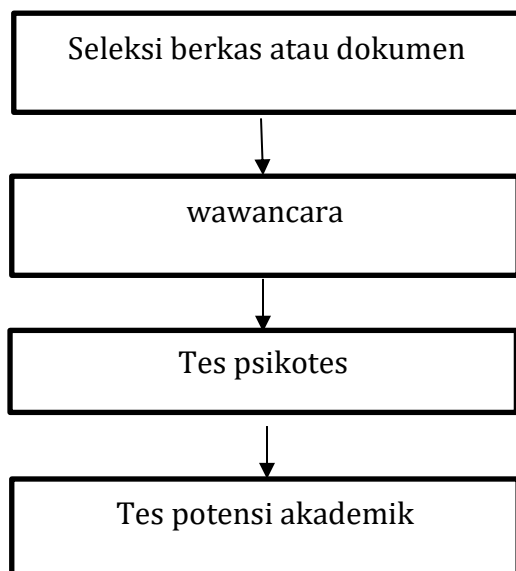
1. Memperoleh karyawan yang jujur,
2. Memperoleh karyawan yang mau dan mampu bekerja,
3. Memperoleh karyawan yang memiliki rasa memiliki perusahaan,
4. Mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas dan integritas tinggi terhadap perusahaan,
5. Memperoleh karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi.

Sedangkan tahapan seleksi adalah

1. Seleksi legalitas berkas,
2. seleksi wawancara,
3. Melaksanakan tes yang telah ditentukan,
4. Seleksi terkait pekerjaan yang akan dilakukan,
5. Tes jiwa dan fisik (Kasmir, 2019)

Panitia seleksi DOMPET DHUFAA riau melakukan tahapan –tahapan sebanyak 6 ( enam ) kali, dapat kita lihat sebagai berikut :

Gambar 2: tahapan seleksi calon karyawan DOMPET DHUFAA riau



**Sumber : data olahan**

Berdasarkan gambar 2 ( dua ) di atas untuk memenuhi persyaratan seleksi, setiap peserta seleksi mesti memenuhi atau mengikuti 6 tahapan seleksi, telah di ketahui setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang baik, oleh sebab itu DOMPET DHUFAA melakukan seleksi yang ketat untuk menggapai sumber daya manusia yang dapat meningkatkan dan mengembangkan dompet dhuafa sesuai tujuan yang telah di tetapkan.

Tahapan seleksi pertama adalah seleksi berkas atau dokumen dimana seleksi berkas dan dokumen ini adalah peran awal berupa melihat berkas calon karyawan apakah sudah memenuhi syarat seperti surat lamaran, daftar riwayat hidup, ijazah legalisir, ktp, dan dokumen lainnya, tahap seleksi berkas dan dokumen ini jug berperan untuk melihat keabsahan data, dokumen yang di berikan peserta seleksi, dan juga setiap organisasi atau perusahaan juga akan memberikan surat perjanjian yang di tanda tangani dengan memakai matre 10000, berisi ketentuan atau peraturan organisasi atau perusahaan. Setiap peserta seleksi berkas dan dokumen yang di nyatakan lulus oleh panitia seleksi berhak mengikui tahapan selanjutnya yaitu tes wawancara.



Tahapan kedua yaitu tes wawancara, tes wawancara merupakan menggali informasi atau data peserta seleksi yang dilakukan oleh panitia seleksi secara lisan, wawancara yang dilakukan ialah membrika pertanyaan sesuai kebutuhan atau tujuan khusus dari seleksi tersebut. Hal ini dapat memudahkan panitia seleksi untuk melihat potensi dari peserta seleksi dan juga untuk mengetahui kecocokan kerja terhadap peserta seleksi. Saat melakukan tes wawancara pertanyaan umum yang di lontarkan panitia seleksi seperti pertanyaan tentang latar belakang diri, seberapa jauh kita mengetahui tentang perusahaan, apa kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri kita, kenapa tertarik melamar di perusahaan ini dan juga mengapa tertarik melamar posisi ini.

Tahapan ketiga yang dilakukan panitia seleksi adalah tes psikotes, tes psikotes dapat membantu perusahaan untuk melihat peserta seleksi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tes psikotes dilakukan juga untuk melihat karakter peserta seleksi, hal ini berfungsi untuk mengetahui kemampuan dan potensi peserta seleksi dalam menghadapi segala situasi saat telah berada di perusahaan.

Tahapan keempat adalah tes potensi akademik merupakan tes tertulis yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan karakter dari peserta seleksi berupa pengetahuan, keterampilan dan juga perilaku saat melaksanakan tugas yang telah ditentukan perusahaan saat bekerja, sehingga tujuan atau target perusahaan tercapai dengan baik.

Tes selanjutnya adalah tes IQ, tes IQ adalah tes yang juga dilakukan di

DOMPET DHUAFANA kota pekanbaru guna untuk melihat kemampuan analisis peserta seleksi saat menghadapi segala situasi yang terjadi di perusahaan, dan juga kemampuan mengavalisasi, hal ini berguna untuk mengembangkan perusahaan baik dari segi internal atau eksternal, yaitu dari segi lingkungan perusahaan dan juga yang terkait dari luar perusahaan yang berguna untuk mengembangkan perusahaan.

Tahapan terakhir yang dilakukan panitia seleksi yaitu tes kesehatan, tes kesehatan dilakukan agar perusahaan mengetahui penyakit yang dialami peserta seleksi yang dilakukan dengan berbagai tahapan secara umum tahapan tes kesehatan peserta seleksi, pemeriksaan yang dilakukan yaitu berat badan, tinggi badan, tekanan darah, detak jantung dan pernapasan. Hal ini berfungsi untuk mengetahui kesanggupan peserta seleksi saat bekerja, dan juga untuk mengetahui penyakit yang menjadi kendala saat bekerja, sehingga tidak menjadi penghambat saat bekerja untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

Jika dilihat dari tahapan seleksi karyawan yang dilakukan panitia seleksi dompet dhuafa kota pekanbaru sudah efektif. Seleksi yang efektif ialah seleksi yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Seleksi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan variabel – variabel yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (tengku Ariefnda Aziz, 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan variabel –

variabel yang perlu di perbaiki di masa yang akan datang. Penelitian yang di lakukan oleh (Billy Renaldo Potale, 2016), penelitian menunjukkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat dan pesat, jika panitia seleksi menyelenggarakan seleksi secara komputerisasi atau biasa disebut dengan Computer Asisted Test (CAT) hasil dari seleksi akan lebih efektif dan efisien. Sebagaimana penelitian yang di lakukan oleh (Ruhana, 2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan seleksi secara komputerisasi atau yang biasa di sebut dengan computer Asistes Test (CAT), sistem ini dinilai lebih baik dan dapat mengatasi permasalahan yang terjadi saat seleksi jika dilakukan secara konvensional menggunakan lembaran jawaban komputer (LJK) berbentuk kertas.

Setelah dilaksanakannya tahapan – tahapan seleksi karyawan yang ada di DOMPET DHUAFA riau, hasil seleksi akan diumumkan di website DOMPET DHUAFA. Panitia seleksi akan melaporkan hasil seleksi kepada pimpinan berupa peserta seleksi yang lolos menjadi karyawan di DOMPET DHUAFA, oleh sebab itu masuk lah ketahapan selanjutnya yaitu penetapan SK kerja yang merupakan tahap terakhir, sebelum dikeluarkan SK kerja pihak DOMPET DHUAFA akan melakukan kontrak kerja selama 1 tahun kerja setelah itu akan dikeluarkan SK kerja.

## **KESIMPULAN**

Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan DOMPET DHUAFA riau di laksanakan

secara terbuka, transparansi dan bertanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari prose rekrutmen yang mana pihak panitia rekrutmen membuat pengumuman rekrutmen karyawan melalui website dan sosial media.

Tahap seleksi yang di lakukan DOMPET DHUAFA riau sudah efektif dengan melakukan seleksi berkas dan dokumen untuk mengetahui keabsahan data, wawancara untuk mengetahui karakter peserta seleksi, tes psikotes untuk mengetahui peserta seleksi dalam menghadapi segala situasi yang ada di perusahaan, tes akademik untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan, karakter peserta seleksi, tes IQ untuk mengetahui seberapa jauh peserta seleksi dalam mengembangkan pengetahuan untuk perusahaan, dan juga tes kesehatan untuk mengetahui penyakit yang menjadi hambatan saat bekerja. Prosedur yang telah di lakukan dengan baik menjadi dasara peserta seleksi lolos menjadi karyawan di DOMPET DHUAFA.

Akan tetapi seleksi karyawan akan lebih efektif jika panitia seleksi menyelenggarakannya dengan komputerisasi atau biasa disebut dengan computer Assisted test (TEST). Karna sistem ini memiliki nilai yang lebih baik yang dapat menghindari kendala kendala yang ada saat melakukan test lembaran Jawaban Komputer (LJK) berbentuk kertas seperti kehilangan data, dan juga seleksi yang di lakukan secara komputerisasi berfungsi untuk meningkatkan variabel – variabel yang perlu diperbaiki di masa lampau.

Dan juga test komputerisasi ini akan mengeluarkan langsung hasil nilai peserta seleksi setelah peserta seleksi selesai

melaksanakan ujian hal ini dapat memicu kepuasan peserta seleksi.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Billy Renaldo Potale, L. V. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal berkala Ilmiah efesiensi*, vol 16.
- dkk, b. r. (2016). pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sulutgo. *berkala ilmiah efisiensi*, vol.16 hal 11.
- halim, w. s. (2016). analisis rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan bahun cahaya tiga tunggal. *agora*, vol.4 hal 2.
- harjanti, r. e. (2017). analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. bambang djaja. *agora*, vol.5 hal 5.
- hartoko, m. s. (2016). rekrutmen calon karyawan tetap. *jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis*, vol.4 hal 2-3.
- Ruhana, F. (2018). Analisa Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Computer Assisted Test Pada Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal MSDM*, vol 5.
- sunarsi, d. (2018). pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan. *kreaitif jurnnal ilmiah*, vol.6 hal 17.
- tengku Ariefnda Aziz, M. M. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, vol 3.
- Effendy, H. (2017). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bambang Djaja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16 no. 3(1), 131-139.
- Halim, W. S. (2016). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bahun Cahaya Tiga Tunggal. *Agora*, 4(1), 179-185.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Kayanti, R. (2016). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *Jurnal Online Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Kusumawardani Pritasari, Adelia ; Isyanto, Puji ; Yani, D. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Econoc, Accounting, Management and Business*, Vol. 3, No(3). <http://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/223%0Ahttps://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/download/223/188>
- Zefanya, S. D. (2021). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.