

Implementasi Rekrutmen Berbasis Kompetensi dalam Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Lukman Hakim¹, Sukaiman² Tuti Andriani³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
e-mail: lukmancikgu@gmail.com

Abstrak

Penjelasan mengenai Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dapat dilakukan dengan melakukan seleksi dari para calon yang ada, sebagai pengetahuan dalam menjalankan budaya organisasi yang baik, salah satu cara dalam mengupayakan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas adalah melalui sistem rekrutmen. manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Penelitian yang dilaksanakan menggunakan penelitian kepustakaan, yaitu serangkaian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka.. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya. sehingga di peroleh tenaga baru yang yang diharapkan.

Kata kunci: Rekrutmen, Tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sumber daya manusia.

Abstract

Explanation regarding the recruitment of good teaching staff and educational staff can be done by selecting existing candidates, as knowledge in implementing a good organizational culture. One way to strive for quality Human Resources (HR) is through a recruitment system. Human resource management is the attraction, selection, development, maintenance and use of human resources to achieve goals, both individual and organizational goals. The research was carried out using library research, namely a series relating to library data collection methods. Recruitment was carried out to meet the needs of human resources in the organization in accordance with the position analysis and human resource planning that had been carried out previously. So that the expected new personnel were obtained. .

Keywords: Recruitment, teaching staff, educational staff, human resources.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, dalam berorganisasi juga terdapat budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai yang dapat dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipengang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengamatan bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan

serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Untuk mewujudkan itu semua perlu memiliki Tenaga Pendidik dan tenaga Kependidikan yang menguasai di bidangnya, tentu nya hal yang harus diawali dengan proses Rekrutmen terhadap kebutuhan tersebut.

Penjelasan mengenai Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dalam organisasi akan di bahas dalam jurnal ini, sebagai pengetahuan dalam menjalankan budaya organisasi yang baik.

METODE

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan penelitian kepustakaan, yaitu serangkaian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, studi pustaka adalah suatu karangan ilmiah yang berisi pendapat berbagai pakar mengenai suatu masalah, selanjutnya di telaah dan dibandingkan dan ditarik kesimpulannya. Studi kepustakaan terdiri dari bagian pembuka, bagian tubuh/isi dan bagian penutup.

Bagian pembuka berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang dilanjutkan dengan perumusan masalah, tindakan singkat dan tujuan/manfaat yang ingin dicapai atau diharapkan. bagian tubuh berisi uraian masalah dan pembahasan/diskusi. Uraian masalah berisi berbagai teori mengenai masalah yang dibahas. Pada bagian pembahasan teori, teori yang telah didapatkan dari berbagai sumber dijabarkan kembali oleh penulis. Bagian yang terakhir yaitu berupa penutup, bagian penutup berisi kesimpulan atau jalan keluar masalah yang telah dibahas

Penelitian kepustakaan terdapat beberapa tahap yaitu mengidentifikasi teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisi dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan topic penelitian. penelitian kepustakaan memiliki beberapa tujuan yaitu : menemukan suatu masalah untuk di teliti, mencari informasi yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, mengkaji beberapa teori dasar yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti, mencari landasan teori yang merupakan pedoman bagi pendekatan pemecahan masalah dan pikiran untuk perumusan hipotesis yang akan di uji, untuk membuat uraian teoritik dan empiric yang berkaitan dengan faktor, indicator, variabel dan parameter penelitian yang tercermin di dalam masalah-masalah yang ingin dipecahkan. Agar peneliti bijak memanfaatkan informasi, mengkaji hasil penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan di lakukan. Dan manfaat lainnya yaitu mendapat informasi tentang aspek-aspek yang telah di teliti agar tidak meneliti permasalahan yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu cara untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Handoko menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi¹. Sedangkan, Bernadian dan Russel mendefinisikan penarikan tenaga kerja atau rekrutmen sebagai proses penemuan dan

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2003). h.

penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.²

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, "The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan", artinya rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.³

Menurut Tuti dan Zuhairansyah Proses rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan sebelum kegiatan seleksi dan pengangkatan. Hal ini dimaksudkan agar dalam seleksi dan rekrutmen mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Veuthzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, "Rekrutmen dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan". Adapun rekrutmen menurut David A. De Cenzo dan Stephen P. Robbins dalam buku Jimmy L. Gaol mengatakan "Recruiting is the process of discovering potential candidates for actual or anticipated organizational vacancies. Or, from another perspectives, it is a linking activity-bringing together those with jobs to fill and those seeking jobs". Dimana artinya perekrutan adalah proses menemukan kandidat potensial untuk mengisi atau mengantisipasi posisi yang lowong di organisasi.

Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya⁴. Definisi lain dari para ahli tentang rekrutmen sendiri adalah sebagai berikut:

a. Werther & Davis

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik para pelamar dan memenuhi syarat untuk dipekerjakan.

b. Ardana dkk.

Rekrutmen adalah suatu proses mencari tenaga kerja atau karyawan yang mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.

c. Kasmir

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga.

d. Mondy

Rekrutmen adalah proses pencarian atau mengundang tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi di waktu tertentu untuk melamar kerja.

² Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015). h.94

³ Didih Syakir Munandar, Muhibbin Syah, and Mohamad Erihadiana, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat)," *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 162–71.

⁴ Nur Cahyadi et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV Rey Media Grafika, 2023).

e. Sirait

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Dari definisi rekrutmen diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan SDM dalam organisasi.

Perekrutan merupakan bidang penting untuk penelitian karena mempertimbangkan kebutuhan dan strategi organisasi. Mempelajari rekrutmen harus mempertimbangkan peran otoritas publik, disiplin akademis, dan konteks pasar tenaga kerja yang lebih luas, karena perubahan di dalam dan diluar organisasi mempengaruhi proses perekrutan.

Prinsip-prinsip Rekrutmen

Adapun prinsip-prinsip rekrutmen yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Prinsip Kemanusiaan, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.
- 2) Prinsip Demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.
- 3) Prinsip The Right Man On The Right Place, prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
- 4) Prinsip Equal Pay For Equal Work, pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.
- 5) Prinsip Kesatuan Arah, prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan⁵.
- 6) Prinsip Kesatuan Tujuan, prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
- 7) Prinsip Kesatuan Komando, karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu atasan. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja, prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan sekaligus untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Jangka pendeknya berarti memenuhi kebutuhan akan pegawai sesuai dengan tuntutan saat ini, sedangkan jangka panjangnya adalah memenuhi penyediaan pegawai secara terus menerus. Samsudin (2009:81) menegaskan bahwa tujuan rekrutmen diarahkan sebagai upaya mendapatkan

⁵ Maya Sofiana et al., "Implementasi E-Recruitment Karyawan Kontrak Pada PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 Di Era Pasca Pandemi Covid-19," *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)* 3, no. 1 (2022): 108–17.

calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Kegiatan rekrutmen ini penting bagi suatu organisasi, karena kualitas SDM suatu organisasi tergantung pada kualitas rekrutmennya. Mondy dan Noe menyebutkan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan setelah perencanaan SDM dirancang, karena dengan perencanaan tersebut sudah dapat ditetapkan kualifikasi orang yang dibutuhkan organisasi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, atau kualifikasi khusus⁶. Rekrutmen ini dapat dilakukan dengan cara mencari SDM yang berasal dari dalam organisasi atau mencari SDM yang berasal dari luar organisasi dengan menggunakan metode-metode tertentu. Berkaitan dengan kegiatan rekrutmen ini, Gibson dan Hunt mengatakan bahwa sebagai bagian dari the hiring function, kegiatan rekrutmen ditindaklanjuti dengan kegiatan seleksi atau keputusan tentang identifikasi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.⁷

Senada dengan pendapat di atas, Kaufman mengemukakan bahwa harus ada kesatuan antara identifikasi kebutuhan, penentuan persyaratan pegawai untuk memenuhi kebutuhan, strategi seleksi, evaluasi efektivitas penampilan sesuai kebutuhan, dan kesiapan merubah langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai sistem pendidikan yang responsif, efektif, dan efisien. Setiap aktivitas tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan baik tujuan individu, kelompok, maupun organisasi.⁸

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon anggota yang diinginkan sesuai dengan jabatan dan lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon anggota dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik⁹. Tujuan rekrutmen secara umum adalah untuk memberikan sebuah ketetapan bagi pelamar atau calon pekerja agar sesuai kualifikasi yang dimiliki. Menurut Dundas dalam Ratnasari yaitu rekrutmen merupakan proses penetapan penarikan pelamar kerja yang potensial pada suatu pekerjaan yang tersedia di dalam organisasi¹⁰.

Menurut Stoner tujuan dari rekrutmen adalah menyediakan sejumlah calon tenaga kerja yang cukup agar pemimpin dapat memilih pegawai yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan¹¹. Menurut Rivai, bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber,

⁶ Yoesoep Edhie Rachmad et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2009).

⁷ Mudzakkir Mudzakkir, "MANAJEMEN PENGEMBANGAN KUALITAS DOSEN (STUDI KASUS SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM MA'ARIF KENDAL NGAWI)," *Al-Fatih: Jurnal Studi Islam* 10, no. 02 (2022): 1–16.

⁸ Manajemen Sumberdaya Pendidik Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, "Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan" (Medan, UIN Sumatera Utara, 2019).

⁹ Debby Putri Pratama, Roni Ekha Putera, and Hendri Koeswara, "Analisis Rekrutmen Asn Pppk Fungsional Guru Pada Instansi Daerah," *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 5, no. 2 (2022): 62–72.

¹⁰ Desi Ratnasari, "Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau," *Jurnal Pemerintahan Integratif* 1, no. 1 (2013): 75–90.

¹¹ Cupian Cupian et al., "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 50–63.

sehingga memungkinkan akan terjaring karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.¹² Sedangkan, menurut Siagian tujuan dari rekrutmen yaitu untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon pegawai dan organisasi dapat memilih pegawai yang paling sesuai dengan kriteria kebutuhan organisasi dengan peluang lebih besar¹³.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan dari bahwa tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) sebanyak mungkin sehingga organisasi dapat memilih calon pegawai yang paling memenuhi kriteria sesuai kebutuhan organisasi. Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan keseluruhan dari proses administrasi pendidik yang membahas tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pemantauan dan pembiayaan, menggunakan fasilitas yang tersedia, baik personal, materi spiritual untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Rekrutmen dapat dilakukan untuk menutupi celah yang diketahui dalam proses perencanaan seperti yang dikatakan Muniroh dan Muhyadi perekrutan, penempatan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi. Hasil penelitian sebagai berikut (1 bahwa rekrutmen tenaga kependidikan (guru dan personil) merupakan upaya untuk melaksanakan proses perencanaan agar dapat berjalan dengan baik dan matang, sehingga dapat menghasilkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang memuaskan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Rekrutmen adalah proses mencari calon potensial untuk mengisi pekerjaan suatu organisasi yang telah diantisipasi¹⁴.

Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyebutkan adapun tujuan spesifik dari rekrutmen adalah sebagai berikut¹⁵:

- a. Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah dengan perencanaan SDM dan job analysis.
- b. Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
- c. Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah atau bermutu terlalu tinggi dengan jelas.
- d. Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi akan meninggalkan sekolah setelah beberapa saat kemudian.
- e. Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.

¹² Arishinta Kumaladewi, "Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat Di Rsia Muslimat Jomba," *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 5, no. 1 (2018): 29–40.

¹³ Yuli Yanti, Agus Gunawan, and Rijal Firdaos, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai," *Jurnal Imiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2023): 676–88.

¹⁴ Mukhlisoh Mukhlisoh, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh," *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2018): 233–48.

¹⁵ IRMAYANTI ANI, "IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG" (PhD Thesis, UIN Raden Intan Lampung, 2021), <http://repository.radenintan.ac.id/16118/>.

- f. Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang Akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai.
- g. Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang.
- h. Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian Rekrutmen yang beragam dari semua jeni

Kebijakan kebijakan dilakukannya Rekrutmen

Kebijakan-kebijakan dilakukannya Rekrutmen Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (varancy) dengan beraneka ragam alasan, antara lain¹⁶:

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Berdirinya kelas baru atau penambahan kelas karena meningkatnya jumlah siswa, jadi membutuhkan guru baru pula.
- c. Adanya perluasan kegiatan
- d. Yang dimaksud perluasan kegiatan seperti halnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.
- e. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
- f. Adanya rancangan program baru sehingga membutuhkan tenaga baru pula.
- g. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain Mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain biasanya dikarenakan pindah rumah atau ikut suami/istri ke daerah lain.
- h. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive Pekerja yang berhenti karena cuti hamil atau karena telah melanggar peraturan sehingga diberhentikan oleh pihak lembaga/instansi yang terkait.
- i. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- j. Usia pensiun atau usia lanjut sudah tidak mungkin melakukan proses belajar mengajar.
- k. Adanya pekerja yang meninggal dunia. Dari uraian alasan-alasan rekrutmen diatas lembaga pendidikan melakukan rekrutmen guru baru karena berbagai alasan seperti halnya terciptanya kegiatan baru, tenaga yang pensiun, meninggal, cuti, dan ada pula yang pindah karena ikut pindah suami/istri. Sehingga lembaga pendidikan membutuhkan tenaga baru (guru) untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar sebagaimana biasanya.

Sumber sumber dan metode Rekrutmen

Untuk memperoleh calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan, ada dua sumber rekrutmen yang digunakan, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal adalah proses mencari dan menemukan calon tenaga kerja dari kalangan karyawan yang berada dan tersedia dalam suatu organisasi, sedangkan rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan calon tenaga kerja dari luar organisasi.

Rekrutmen internal digunakan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong yang tidak mungkin diisi oleh tenaga kerja dari luar, terutama dilihat dari segi keterampilan atau keahlian yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut. Sedangkan rekrutmen eksternal dilakukan karena adanya perkembangan organisasi yang memerlukan

¹⁶ Wijaya, Hidayat, and Rafida, "Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan."

tenaga kerja baru, atau untuk melengkapi tenaga kerja yang ada agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menggunakan sumber rekrutmen internal maupun eksternal sangat tergantung kepada tujuan rekrutmen itu dilakukan dan ketersediaan SDM yang ada, karena keduanya memiliki keuntungan dan kerugian, tetapi yang harus diingat bahwa menggunakan sumber rekrutmen secara internal dapat menjadi pendorong bagi pegawai yang ada untuk bekerja dengan lebih baik.

Untuk melakukan rekrutmen internal, Mathis dan Jackson mengemukakan beberapa metode yang dapat digunakan, di antaranya: a) Job posting dan job bidding. Job posting adalah penawaran terbuka untuk suatu jabatan, sedangkan job bidding adalah penawaran pekerjaan kepada para pegawai yang dianggap memiliki keahlian untuk melamar atau ditempatkan pada suatu jabatan tertentu; b) melakukan promosi dan transfer; c) merekrut mantan karyawan atau mantan pelamar yang pernah diwawancarai; d) merekrut kenalan tenaga kerja lama.

Adapun untuk melakukan rekrutmen secara eksternal, Cascio dan Awad mengemukakan beberapa metode yang dapat digunakan, di antaranya: a) membuat iklan tentang tenaga kerja yang dibutuhkan dengan menggunakan berbagai media, termasuk media internet, b) kerjasama dengan agen tenaga kerja, c) kerjasama dengan lembaga pendidikan, dan d) kerjasama dengan organisasi profesional¹⁷.

Rekrutmen juga dapat dilakukan melalui metode lain sebagai alternatif untuk menghindari kelemahan dari rekrutmen internal maupun eksternal. Dalam hal ini Ivancevich memberikan beberapa metode, di antaranya: a) menetapkan sistem kerja lembur (overtime) jika ada tekanan untuk segera mencapai target, b) tenaga kerja sewaan (leasing employee), c) tenaga kerja temporer (temporary employment)¹⁸. Sistem rekrutmen seperti ini oleh Mathis dan Jackson disebut sebagai staffing yang fleksibel, untuk menghindari adanya biaya yang tinggi dan resiko lainnya yang berkaitan dengan peraturan¹⁹.

Faktor faktor yang mempengaruhi Rekrutmen

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (varancy) dengan beraneka ragam alasan, antara lain: (1) Berdirinya organisasi baru, (2) Adanya perluasan kegiatan organisasi, (3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, (4) Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain, (5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif;, (6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension, (7) Adanya pekerja yang meninggal dunia²⁰.

Teknik-teknik Rekrutmen

Teknik rekrutmen dapat dilakukan dengan asas disentralisasikan dan desentralisasikan. *Teknik Rekrutmen yang Disentralisasikan*

Jika instansi tersebut mempunyai beberapa ribu pekerja, dan jika departemen-departemen yang berbeda merekrut sejumlah besar pekerja juru ketik atau teknis bagi tipe

¹⁷ Wijaya, Hidayat, and Rafida.

¹⁸ Wijaya, Hidayat, and Rafida.

¹⁹ Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumberdaya Manusia* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011).

²⁰ Rohmatun Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'Mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)," *Pendidikan Agama Islam* 12, no. 1 (2015): 109–20.

kedudukan yang sama, rekrutmen yang disentralisasikan, instansi yang mengelola sumber daya manusia itu akan bertanggungjawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan tipe pekerja-pekerja baru yang dibutuhkan di waktu akan datang. Dalam kenyataannya, proyeksi yang tepat mengenai kebutuhan-kebutuhan pembayaran baru tidak mudah karena beberapa hal, seperti:

- a) Krisis politik atau pemotongan anggaran yang dapat secara drastic mempengaruhi kebutuhankebutuhan rekrutmen, dan karenanya berpengaruh terhadap kualitas daripada perkiraan;
- b) Para manajer cenderung memperkirakan terlalu tinggi jumlah pekerja yang mereka butuhkan, hanya karena menurut pandangan mereka lebih baik mempunyai banyak pelamar dari pada terlalu sedikit. Hal ini tentu bertentangan dengan keinginan dari instansi-instansi yang menangani manajemen sumber daya manusia di tingkat pusat untuk mengurangi biaya seleksi dengan cara mengurangi jumlah pelamar pada jumlah minimum yang dibutuhkan untuk menjamin bahwa semua posisi yang tersedia diisi dengan pelamar-pelamar yang berkualitas.
- c) Posisi-posisi yang spesial membutuhkan sejumlah besar pelamar karena suatu persentase yang tinggi dari para pelamar mungkin ditolak oleh instansi yang menyeleksi karena tidak memenuhi persyaratan-persyaratan spesialisasi dari posisi tersebut, walaupun mereka memenuhi semua persyaratan masuk yang umum²¹.

Atas pertimbangan-pertimbangan itu, instansi manajemen sumber daya manusia tingkat pusat akan mengeluarkan pengumuman perihal lowongan kerja yang tersedia. Untuk memenuhi peraturan perundangan Affirmative Action yang menghendaki perwakilan proporsional maka setiap pengumuman pekerjaan harus memasukkan informasi seperti²²:

- a) Jenis pekerja, klasifikasi, dan besarnya gaji;
- b) Lokasi tugas (unit geografis dan organisasi);
- c) Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja;
- d) Kualifikasi minimal;
- e) Tanggal mulai kerja;
- f) Prosedur-prosedur pelamaran;
- g) Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran-pelamaran.

Waktu pengumuman antara pekerjaan yang sifatnya teknis dan juru tulis, dan pekerjaan yang sifatnya manajerial tidak sama. Umumnya lowongan-lowongan kerja yang bersifat manajerial, yang membutuhkan keahlian-keahlian tertentu, biasanya lebih lama waktunya, supaya para pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan dan menyerahkan lamarannya. Juga karena instansi-instansi jauh lebih mampu untuk memprediksikan lowongan-lowongan manajerial ketimbang lowongan-lowongan untuk juru tulis dan teknis.

Jika terdapat kelompok-kelompok anggota masyarakat yang tidak terwakilkan dalam suatu instansi tertentu, seperti kaum wanita, kaum minoritas, atau kelompok-kelompok

²¹ S. Aziza, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan (Manajemen Sumber Daya Manusia)," in *Proceedings of Annual Conference on Islamic Educational Management*, 2021, 53–65, <https://proceedings.uinsa.ac.id/index.php/aciem/article/view/570>.

²² Aziza.

lainnya, seperti ras, suku bangsa, daerah, maka rekrutmen membutuhkan waktu yang agak lama kalau memang rekrutmen itu ditargetkan untuk kelompok-kelompok tersebut²³.

Teknik Rekrutmen yang Didesentralisasikan

Teknik Rekrutmen yang Didesentralisasikan Rekrutmen yang didesentralisasikan terjadi di instansi-instansi yang relative kecil, kebutuhankebutuhan rekrutmen terbatas, dan dalam mana setiap instansi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisiposisi khas professional, ilmiah atau administrasi bagi suatu instansi tertentu. Selama masa resesi, di mana permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat tetapi lowongannya terbatas, maka penggunaan rekrutmen dengan cara ini lebih efektif. Beberapa instansi menggunakan kombinasi dari kedua jenis rekrutmen, baik yang disentralisasikan maupun yang didesentralisasikan. Berarti pengendaliannya menjadi lebih ketat, dan pada waktu bersamaan akan memberikan kepada instansi-instansi kesempatan melakukan rekrutmen yang lebih tepat waktu dan lebih fleksibel²⁴.

Kendala kendala dalam proses Rekrutmen

Dalam hal rekrutmen tidak bisa dibilang hal yang mudah, dikutip dari Fatah Syukur, menurut Moh Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, yaitu reputasi instansi di mata angkatan kerja, tingkat pertumbuhan angkatan kerja, dan tersedianya angkatan kerja dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan isntansi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan agar proses perekrutan berhasil, maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi pada setiap perusahaan tentunya tidak sama, namun umumnya sebagai berikut²⁵:

Kebijaksanaan-Kebijaksanaan Organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan antara lain:

1) Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan.

Jika perusahaan dappat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, maka pelamar yang serius akan semakin banyak. Akan tetapi jika gaji dan kesejahteraan rendah pelamar akan sedikit.

2) Kebijakan promosi.

Kebijaksanaan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan esempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan pekerjaan. kebijaksanaan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan “pemeliharaan” para karyawan.²⁶

3) Kebijakan status Karyawan.

²³ Wijaya, Hidayat, and Rafida, “Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.”

²⁴ Aziza, “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan (Manajemen Sumber Daya Manusia).”

²⁵ Rony Rony, “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru),” *MIYAH: Jurnal Studi Islam* 14, no. 2 (2018): 37–57.

²⁶ Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. h.71

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (full time) maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya, jika status karyawan honorer, musiman atau sementara atau part time maka pelamar sedikit.

- 4) Kebijakan Sumber Tenaga Kerja. Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari lokal maka pelamar yang serius sedikit. Sebaliknya jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak.

Persyaratan Jabatan

Persyaratan-persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Untuk menarik tenaga-tenaga yang terampil lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasanbatasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio atau TV maka pelamar akan semakin banyak. Dan sebaliknya semakin tertutup penarikan maka pelamar sedikit.

Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar pelamar semakin banyak akan tetapi sebaliknya jika solidaritas rendah maka pelamar sedikit.

Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga berkualitas memerlukan program penarikan yang lebih agresif.²⁷

Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendalakendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti yang telah dijabarkan di atas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala-kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

Kendala-kendala Penempatan Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan kerja merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri.

²⁷ Faizal Rizqi Sawaluddin and Ridwan Rustandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 4 (2020): 375–96.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Mathis dan Jackson mendefinisikan penempatan sebagai kegiatan menempatkan seseorang pada posisi yang tepat, dan penempatan sumber daya manusia seharusnya dipandang sebagai proses pencocokan antara keahlian individu dengan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan tertentu²⁸. Oleh karenanya, penempatan ini merupakan rangkaian dari kegiatan seleksi yang dilakukan organisasi secara terus menerus untuk mendapatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat.

Mengacu pada dua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan penempatan bukan hanya dilakukan terhadap tenaga kerja yang baru diterima, tetapi dikerjakan secara terus menerus terhadap pegawai lama dengan terus melakukan proses seleksi agar dapat menempatkan orang pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan demikian, maka proses seleksi juga tidak hanya dilakukan pada saat menerima tenaga kerja baru, tetapi juga pada saat menempatkan tenaga kerja lama pada posisi yang baru.

Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal. Dalam penempatan karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal – hal berikut²⁹: a) Adanya kecakapan yang dimiliki calon karyawan yang akan ditempatkan juga kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain, b) Adanya uraian jabatan yang jelas mengenai jabatan yang lowong tersebut, dan c) Adanya kebijakan penempatan karyawan yang baku pada jabatan. Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai.

Terkait dengan faktor yang patut dipertimbangkan dalam kaitan penempatan ini, Castetter menyebutkan bahwa pertimbangan dalam menempatkan seseorang tidak hanya didasarkan pada kemampuan akademik saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang juga harus dipertimbangkan agar efektivitas kerjanya dapat ditingkatkan³⁰. Di antara faktor tersebut meliputi hal-hal yang berkaitan dengan keadaan individu, seperti tingkat intelegualitas, kemampuan fisik dan psikis, motivasi, nilai, dan kepercayaan; berkaitan dengan organisasi, seperti sistem, aturan main, pengelompokan, perilaku atasan, dan iklim organisasi itu sendiri; berkaitan dengan lingkungan eksternal, seperti keadaan keluarga, kondisi ekonomi, aspirasi politik, legalitas, nilai-nilai sosial, dan ikatan-ikatan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara, dalam penempatan kerja karyawan harus mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut³¹: 1) Pendidikan, 2) Pengetahuan Kerja, 3) Keterampilan Kerja, 4) Keterampilan mental, 5) Keterampilan fisik, 6) Keterampilan sosial, 7) Pengalaman Kerja.

²⁸ Ni Putu Riski Martini, "Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Pemerintah Kabupaten Badung," *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 9, no. 1 (2017): 70–79.

²⁹ Aan Rio Pratama, "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk," *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"* 3, no. 3 (2017).

³⁰ Muhammad Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah* (Cirebon: PT Arr rad Pratama, 2023).

³¹ Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," 2018, <https://osf.io/preprints/inarxiv/v62c3/>.

Terhadap tenaga kerja lama menurut Werther dan Davis kegiatan penempatan dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya: a) promosi (promotion), b) transfer; c) demosi (demotion)³².

Tahapan Dalam proses Rekrutmen

Tahapan dalam Proses Rekrutmen Untuk memperoleh SDM yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan, Werther dan Davis (1996:216) menawarkan delapan langkah yang sebaiknya dilakukan dalam proses rekrutmen seperti yang terlihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1: *Steps in The Selection Process*

<i>Hiring Decision</i>	Step 8
<i>Realistic Job Previews</i>	Step 7
<i>Supervisory Interview</i>	Step 6
<i>Medical Evaluation</i>	Step 5
<i>References and Background Checks</i>	Step 4
<i>Selection Interview</i>	Step 3
<i>Employment Tests</i>	Step 2
<i>Preliminary Reception of Applications</i>	Step 1

Sumber: *Werther dan Davis, Human Resources and Personnel Management*

Dari gambar tersebut terlihat bahwa sebelum keputusan diterima atau tidaknya seseorang menjadi bagian dari pegawai suatu organisasi, ada beberapa langkah yang harus dilalui, yaitu³³: 1) persiapan penerimaan surat lamaran; 2) melakukan tes-tes pekerjaan yang mencakup tes psikologi (*psychological test*), tes pengetahuan (*knowledge test*), dan tes pelaksanaan pekerjaan (*performance test*) yang dalam hal pendidikan adalah tes mengajar; 3) wawancara seleksi yang dapat bermanfaat untuk memperoleh kesan tentang akseptabilitas dan kapabilitas pelamar; 4) pemeriksaan referensi yang dalam hal ini setidaknya terdiri dari personal references yang dapat memberikan informasi tentang karakter, kemampuan intelektual, sikap dan nilai yang dianut pelamar, serta employment references yang dapat memberikan informasi tentang latar belakang atau pengaiaman kerja pelamar; 5) evaluasi medis baik melalui pemeriksaan surat keterangan dokter atau mengadakan pemeriksaan sendiri oleh dokter yang ditunjuk organisasi; 6) wawancara dengan penyelia yang dalam hal pendidikan tinggi lebih ditujukan pada wawancara pada masing-masing program studi yang akan dimasukinya; 7) pengenalan pekerjaan dengan memperlihatkan kondisi kerja, peralatan kerja, atau tempat kerja; 8) keputusan penerimaan.

Model proses seleksi yang agak berbeda ditawarkan oleh Castetter terdiri dari 1) mendisain rencana seleksi; 2) menentukan posisi; 3) mengumpulkan informasi yang tepat tentang keadaan calon 4) mengevaluasi informasi melalui studi banding antar calon dan

³² Budi Setiawan Setiawan and Romi Irawan, "Desain Simulasi Penempatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi (Studi Pada Jabatan Camat Di Pemerintah Kabupaten/Kota)," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 11, no. 2 (2014): 261–88.

³³ Menurut Anwar Prabu Mangkunegara and Menurut Malayu SP Hasibuan, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," 2000.

laporan penilaian; 5) membuat keputusan pengangkatan; 6) menawarkan kesempatan kerja; 7) menempatkan pelamar pada posisi yang telah disepakati.

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima/ditolak, tepat/tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi³⁴. Seleksi seharusnya dilakukan, sekalipun tenaga kerja yang tersedia kurang dari yang diperlukan oleh suatu lembaga pemerintah atau swasta karena tujuan seleksi bukan sekedar memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi sekaligus juga kualitatif, dalam arti mempunyai persyaratan yang diperlukan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang tersedia baginya. Dalam mengadakan seleksi tenaga kerja, di samping terlebih dulu di tentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja, perlu juga diperhatikan kebijaksanaan yang diambil dalam melakukan seleksi itu sendiri.

Seleksi adalah upaya yang dilakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi dan ditempatinya. Kesesuaian tersebut dapat pada dasarnya dapat diketahui dengan mengacu pada deskripsi pekerjaan/jabatan yang telah dibuat. Dalam sumber lain dikemukakan bahwa seleksi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.³⁵

Proses Rekrutmen Pendidik & Tenaga Kependidikan

Proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui empat tahapan, yaitu: 1) persiapan rekrutmen, 2) penyebaran pengumuman, 3) penerimaan lamaran baru, 4) seleksi pelamar.

Persiapan rekrutmen

Persiapan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi pendidik dan tenaga kependidikan baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran pendidik dan tenaga kependidikan baru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baru.
- 6) Penyiapan fasilitas yang diberlakukan dalam proses rekrutmen, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran pendidik dan tenaga kependidikan baru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Penyebaran pengumuman

³⁴ Amirudin Amirudin and Azka Romadhona, "Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Melalui Proses Yang Tepat," *Eduvis* 7, no. 1 (2022): 97–106.

³⁵ Aziza, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan (Manajemen Sumber Daya Manusia)."

Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

Penerimaan lamaran baru

Begitu pengumuman penerimaan guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan oleh panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus diserahkan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga negara, surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Berikut ini adalah teknik-teknik seleksi pegawai, yaitu menggunakan tes 1) Tes pengetahuan akademik, 2) Tes psikologis, 3) Tes bakat, 4) Tes kecenderungan untuk berprestasi, 5) Tes minat bidang pekerjaan, 6) Tes kepribadian.

Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai. Tujuan wawancara seleksi adalah untuk mengetahui apakah calon pegawai memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan perusahaan.

Tes kesehatan

Hampir semua organisasi mensyaratkan kepada para pelamar untuk memiliki kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkelanjutan. Dengan demikian, tingkat ketidakhadiran pegawai akan kecil. Menurut Muhammad Mustari (2015:245), langkah-langkah dalam pengadaan tenaga kependidikan yaitu: a. Pengumuman formasi: Pengumuman ini dilakukan untuk memberitahukan kepada seluruh masyarakat yang memenuhi kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Dalam pengumuman pengadaan tenaga kependidikan, hal yang harus tercantum adalah sebagai berikut: 1) Jenis atau macam pegawai yang dibutuhkan. 2) Persyaratan yang

dituntut dari para pelamar. 3) Batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran. 4) Alamat dan tempat pengajuan pelamaran. 5) Lain-lain yang dipandang perlu.

KESIMPULAN

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akbar, Surya. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," 2018. <https://osf.io/preprints/inarxiv/v62c3/>.
- Amirudin, Amirudin, and Azka Romadhona. "Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Melalui Proses Yang Tepat." *Eduvis* 7, no. 1 (2022): 97–106.
- ANI, IRMAYANTI. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG." PhD Thesis, UIN Raden Intan Lampung, 2021. <http://repository.radenintan.ac.id/16118/>.
- Aziza, S. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan (Manajemen Sumber Daya Manusia)." In *Proceedings of Annual Conference on Islamic Educational Management*, 53–65, 2021. <https://proceedings.uinsa.ac.id/index.php/aciem/article/view/570>.
- Burhanuddin, Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Cahyadi, Nur, MM S ST, S. E. Joko Sabtohadhi, Syarif Agussaid Alkadrie, MM SE, S. Pd Megawati, M. Pd BI, S. Pd Khasanah, M. Kom, and Ir Nico Djundharto Djajasinga. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika, 2023.
- Cupian, Cupian, Muhammad Zaky, Kadar Nurjaman, and Esa Kurnia. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 50–63.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. "Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'Mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)." *Pendidikan Agama Islam* 12, no. 1 (2015): 109–20.
- Kumaladewi, Arishinta. "Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Tenaga Perawat Di Rsia Muslimat Jomba." *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 5, no. 1 (2018): 29–40.

- Mangkunegara, Menurut Anwar Prabu, and Menurut Malayu SP Hasibuan. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," 2000.
- Martini, Ni Putu Riski. "Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Pemerintah Kabupaten Badung." *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 9, no. 1 (2017): 70–79.
- Mudzakkir, Mudzakkir. "MANAJEMEN PENGEMBANGAN KUALITAS DOSEN (STUDI KASUS SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM MA'ARIF KENDAL NGAWI)." *Al-Fatih: Jurnal Studi Islam* 10, no. 02 (2022): 1–16.
- Mukhlisoh, Mukhlisoh. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh." *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2018): 233–48.
- Munandar, Didih Syakir, Muhibbin Syah, and Mohamad Erihadiana. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat)." *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 162–71.
- Pratama, Aan Rio. "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk." *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"* 3, no. 3 (2017).
- Pratama, Debby Putri, Roni Ekha Putera, and Hendri Koeswara. "Analisis Rekrutmen Asn Pppk Fungsional Guru Pada Instansi Daerah." *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 5, no. 2 (2022): 62–72.
- Rachmad, Yoesoep Edhie, Hery Afriyadi, Indra Kertati, Tri cicik Wijayanti, Maya Mariah Zakiah, Evi Kurniasari Purwaningrum, Anitha Paulina Tinambunan, Peran Simanihuruk, Nelli Roza, and Retno Ginanjar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2009.
- Ratnasari, Desi. "Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau." *Jurnal Pemerintahan Integratif* 1, no. 1 (2013): 75–90.
- Rony, Rony. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)." *MIYAH: Jurnal Studi Islam* 14, no. 2 (2018): 37–57.
- Sawaluddin, Faizal Rizqi, and Ridwan Rustandi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 4 (2020): 375–96.
- Setiawan, Budi Setiawan, and Romi Irawan. "Desain Simulasi Penempatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi (Studi Pada Jabatan Camat Di Pemerintah Kabupaten/Kota)." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 11, no. 2 (2014): 261–88.
- Sofiana, Maya, Endang Supriyadi, Ahmad Junaidi, and Karlina Aulia Putri. "Implementasi E-Recruitment Karyawan Kontrak Pada PT Pegadaian Kanwil IX Jakarta 2 Di Era Pasca Pandemi Covid-19." *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)* 3, no. 1 (2022): 108–17.

- Sudiro, Achmad. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011.
- Syakroni, Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*. Cirebon: PT Arr rad Pratama, 2023.
- Wijaya, Manajemen Sumberdaya Pendidik, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida. “Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.” UIN Sumatera Utara, 2019.
- Yanti, Yuli, Agus Gunawan, and Rijal Firdaos. “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2023): 676–88.