

ANALISIS KONSEP SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Hendrizal¹, Miranda Beggy², Afriza³

Universitas Riau Kepulauan

Corresponding Author: Hendrizal hendrizalgo1@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Sistem Rekrutmen,
Seleksi, Tenaga Pendidik,
Tenaga Kependidikan
Received : Date, Month
Revised : 2 Mei 2024
Accepted: 9 Mei 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep dasar yang terkait dengan sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di berbagai lembaga pendidikan. Metode penelitian yang digunakan melibatkan studi pustaka, dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur terkait topik ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah langkah kunci dalam memastikan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Teori-teori yang terkait dengan rekrutmen dan seleksi, seperti prinsip-prinsip yang harus diperhatikan, metode-metode yang dapat digunakan, dan tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi, menjadi pokok bahasan utama dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya integrasi teori ini dalam konteks pendidikan modern, di mana perubahan teknologi dan tuntutan masyarakat menuntut pendekatan yang lebih efektif dalam memilih dan mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Implikasi praktis dari analisis ini adalah pentingnya organisasi pendidikan untuk memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip rekrutmen dan seleksi yang sesuai untuk memastikan penyediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang handal dan berkualitas. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami landasan teoritis yang mendasari sistem rekrutmen dan seleksi dalam konteks pendidikan, serta dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan praktik-praktik terkait sumber daya manusia dalam bidang pendidikan.

Pendahuluan

Seorang guru harus memenuhi syarat akademik, memiliki kompetensi, serta sertifikasi pendidik, menjaga kesehatan fisik dan mental, dan memiliki kemampuan untuk mendukung tujuan pendidikan nasional. Syarat akademik ini diperoleh melalui menyelesaikan pendidikan tinggi, baik program sarjana maupun program diploma empat, sesuai dengan yang dijelaskan dalam Pasal 8.(Alfiyanto, 2022). Untuk mendapat tenaga pendidik melalui Rekrutmen yang merupakan proses yang melibatkan pencarian, identifikasi, dan penarikan individu calon karyawan untuk bergabung dengan organisasi. Ini melibatkan rangkaian tindakan untuk mencari dan menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, serta pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kekosongan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mengisi sebanyak mungkin posisi yang kosong dengan calon karyawan sehingga organisasi memiliki lebih banyak opsi dalam memilih calon yang dianggap sesuai dengan standar kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.(Sunnyoto, 2013)

Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma (2015) mengemukakan bahwa keterkaitan antara proses rekrutmen dengan kinerja memiliki dampak yang sangat signifikan pada kesuksesan suatu kegiatan. Dalam rangka mencapai hasil yang optimal, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengadopsi kebijakan strategi rekrutmen yang tepat, yang didukung oleh penetapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga tersebut. Hal ini akan memungkinkan lembaga pendidikan untuk mencapai target pencapaian mereka secara maksimal, sambil menjaga agar

biaya rekrutmen yang dikeluarkan sebanding dengan kualitas calon yang direkrut. Dalam usaha merekrut kandidat terbaik, penting untuk melibatkan proses seleksi yang memiliki mekanisme dan sistem yang efisien.(Widodo & , Nabilah Saputri, 2022).

Masalah yang sering timbul di sejumlah lembaga pendidikan saat melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah terkait dengan ketidakmatangan perencanaan rekrutmen. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kurangnya keselarasan dalam pengkualifikasian tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan, kurangnya ketelitian dalam sistem penempatan, serta kekurangan dalam mekanisme perekrutan dan penentuan kelayakan bagi para pelamar. Tidak heran jika akibatnya, beberapa guru yang kurang profesional atau tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam bidangnya akhirnya dapat direkrut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul "Analisis Konsep Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan"

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kepustakaan. Menurut Darmalaksana tahapan pertama yang harus dilaksanakan adalah menghimpun sumber kepustakaan, baik primer maupun sekunder. Lalu dilanjutkan dengan pengolahan data dan pengutipan referensi untuk ditampilkan sebagai temuan penelitian, diabstrakkan untuk mendapatkan informasi yang utuh dan diinterpretasikan sehingga menghasilkan pengetahuan dalam penarikan kesimpulan. (Darmalaksana, 2020) Menurut Mirshad ada empat langkah kegiatan kepustakaan:

1. Mencatat setiap *insight* dari sumber-sumber yang relevan dengan pembahasan atau masalah penelitian.
2. Sertakan semua temuan, baik teoritis maupun baru.
3. Menganalisis semua pemahaman bacaan atau menghubungkan semua wacana yang dibahas.
4. Mengkritisi, mengungkapkan pemikiran kritis tentang hasil penelitian sebelumnya menyajikan temuan baru dengan cara berpikir yang berbeda tentang masalah penelitian

Namun menurut Purwoko, tahapan penelitian kepustakaan adalah sebagai berikut: (Sari, 2020) memilih topik, mencari informasi, menentukan fokus penelitian, mengumpulkan sumber informasi, menyiapkan presentasi yang informatif dan menyiapkan laporan. Dari beberapa

penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa langkah-langkah yang dapat dilakukan peneliti adalah langkah-langkah penelitian pasca Mirsyad.

3. PEMBAHASAN

Rekrutmen, menurut Mathis dan Jakson (2001), merupakan suatu proses yang bertujuan menghasilkan sejumlah calon yang memenuhi kualifikasi untuk posisi pekerjaan di sebuah perusahaan atau organisasi. Sementara itu, menurut Ivancevich (2001), rekrutmen adalah kegiatan yang berhubungan dengan pengaruh terhadap jumlah dan jenis pelamar yang tertarik, termasuk apakah pelamar-pelamar tersebut akhirnya menerima penawaran pekerjaan yang diajukan. (Widodo & , Nabilah Saputri, 2022). Dalam buku Khusnudhori, dijelaskan bahwa proses rekrutmen melibatkan beberapa tahapan, termasuk proses rekrutmen itu sendiri, seleksi, dan tahap terakhir adalah penempatan

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses yang digunakan untuk mencari atau mengidentifikasi calon-calon yang berkualitas dan berpotensi untuk menjadi bagian dari staf pendidik dan kependidikan di sekolah. Tujuannya

adalah agar sekolah dapat memilih individu yang sesuai dengan harapan mereka. Dalam perspektif Islam, pentingnya proses rekrutmen dianggap sangat krusial karena memiliki dampak langsung pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. (Hadiono & Inayah, 2020)

Proses perekrutan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia bagi suatu organisasi. Jika perekrutan berjalan dengan sukses, dengan kata lain, jika terdapat banyak pelamar yang mengajukan lamaran, maka peluang bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan terbaik akan semakin besar. Hal ini karena organisasi akan memiliki banyak pilihan berkualitas dari calon pelamar yang tersedia. Simamora (2004) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pemilihan individu dari sejumlah pelamar yang paling sesuai dengan kriteria seleksi untuk posisi yang ada dalam perusahaan. Di sisi lain, Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah rangkaian langkah-langkah spesifik yang bertujuan untuk memilih individu dari kalangan pelamar yang paling sesuai dan memenuhi syarat untuk posisi tertentu. (Surianti, 2021). Seleksi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menetapkan dan memilih kandidat yang memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi, dengan tujuan mengisi posisi yang

Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan proses perekrutan guru agar dapat calon guru yang berkualitas, memenuhi syarat, dan memiliki potensi untuk mengisi posisi tertentu, antara lain:

- a. Proses perekrutan guru harus dirancang dengan cermat agar dapat memenuhi kebutuhan yang ada.
- b. Proses perekrutan guru harus dilakukan secara obyektif. Hal ini berarti bahwa panitia seleksi harus menentukan dengan adil siapa yang lolos dan siapa yang tidak lolos berdasarkan kriteria yang jelas. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan dengan jelas dianggap tidak lolos, sementara pelamar yang memenuhi persyaratan dianggap lolos.
- c. Untuk mendapatkan calon yang profesional, penting bagi proses seleksi guru untuk mencakup secara menyeluruh semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru. (Bafadal, 2008)

Tujuan Rekrutmen

Dalam konteks tujuan rekrutmen, Mathis dan Jackson (2012) mengungkapkan bahwa itu adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi, sehingga mereka dapat dipekerjakan di dalam lembaga tersebut. Dalam prakteknya, pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mencapai beberapa hal, yaitu: a). Mendapatkan sumber tenaga kerja yang memiliki potensi, b). Menerima sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

yang dibutuhkan, c). Menetapkan kriteria minimal yang harus dimiliki oleh calon pelamar, dan d). Memastikan integritas dalam proses seleksi. (Kasmir, 2012)

Dalam konteks lembaga pendidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menjelaskan bahwa tujuan umum dari rekrutmen adalah untuk mempersiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kualitas dan potensi yang baik untuk sekolah. Secara lebih rinci, tujuan-tujuan spesifik rekrutmen di lembaga pendidikan adalah sebagai berikut: (*Panduan Diklat, Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah.*, 2008)

1. Menentukan kebutuhan rekrutmen untuk sekolah saat ini dan masa depan sehubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dan analisis pekerjaan.
2. Meningkatkan jumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya yang minimal.
3. Membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan menghindari penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak memenuhi kualifikasi (*underqualified*) atau terlalu berlebihan kualifikasinya (*overqualified*) secara jelas.
4. Mengurangi kemungkinan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang telah direkrut dan dipilih akan meninggalkan sekolah dalam waktu singkat setelah diterima.
5. Memenuhi tanggung jawab sekolah terhadap persyaratan program persetujuan dan hukum serta kewajiban sosial yang terkait dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.
6. Mengidentifikasi dan mempersiapkan calon tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.
7. Meningkatkan efektivitas sekolah dan individu dalam jangka waktu yang pendek dan panjang.
8. Mengevaluasi untuk mengukur efektivitas dari berbagai teknik dan metode pencarian dalam rekrutmen semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan

Kebijakan Kebijakan dilakukannya Rekrutmen

Rekrutmen dilakukan di dalam suatu organisasi karena kemungkinan terdapat lowongan pekerjaan dengan berbagai alasan, seperti yang dijelaskan oleh Gomes (2003): (Wijaya et al., 2019)

- a. Pendirian organisasi baru
Pembukaan kelas baru atau penambahan kelas sebagai akibat peningkatan jumlah siswa, sehingga memerlukan perekrutan guru baru.

- b. Perluasan kegiatan
Seperti penambahan kegiatan ekstrakurikuler atau kelas-kelas tambahan.
- c. Pembuatan pekerjaan dan program-program baru.
Ini terjadi ketika organisasi merencanakan program-program baru yang membutuhkan tambahan tenaga kerja.
- d. Perpindahan pekerja ke organisasi lain
Seperti mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain karena alasan seperti perpindahan tempat tinggal atau mengikuti suami/istri yang pindah ke daerah lain.
- e. Pekerja yang mengundurkan diri, baik secara sukarela maupun sebagai tindakan disiplin. Contohnya, pekerja yang mengundurkan diri karena cuti hamil atau karena pelanggaran peraturan yang mengakibatkan pemecatan oleh pihak lembaga atau instansi terkait.
- f. Pekerja yang pensiun karena telah mencapai usia pensiun.
Usia pensiun menandakan bahwa pekerja tidak lagi dapat melanjutkan proses belajar dan mengajar.
- g. Pekerja yang meninggal dunia

Sumber Sumber dan Metode Rekrutmen

Secara ideal, pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan harus dirancang dengan memanfaatkan berbagai sumber guna mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi

yang maksimal. Dalam terminologi Kompri (2014), proses rekrutmen dapat dijalankan dengan memanfaatkan dua jenis sumber, yaitu internal dan eksternal.

a. Sumber internal

Mencakup karyawan yang sudah ada dalam organisasi yang dapat diangkat menjadi calon untuk promosi, perpindahan jabatan, atau rotasi tugas, dan juga mantan karyawan yang mungkin dapat dipertimbangkan untuk kembali bekerja. Menurut Hasibuan (2010), sumber internal adalah pegawai yang berasal dari dalam organisasi dan akan mengisi posisi yang kosong. Proses ini dapat dilakukan dengan cara melakukan Mutasi atau memindahkan pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaan yang sedang dibutuhkan. (Surianti, 2021).

Perusahaan menggunakan sumber internal ini melalui berbagai kebijakan internal seperti promosi, transfer, rotasi pekerjaan, dan pengkaryaan kembali karyawan. (Hajjaj et al., 2022)

- a) Promosi adalah peningkatan posisi jabatan karyawan dari posisi sebelumnya.
- b) Transfer adalah perpindahan posisi karyawan ke posisi yang memiliki tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama.
- c) Rotasi pekerjaan adalah perputaran posisi karyawan untuk jangka waktu tertentu, yang bertujuan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan.
- d) Pengkaryaan dan pemanggilan kembali adalah proses memanggil kembali mantan karyawan yang pernah bekerja di perusahaan

Manfaat dari menggunakan sumber internal adalah sebagai berikut: 1). Biaya yang dibutuhkan cenderung lebih rendah, 2) Dapat mempertahankan loyalitas dan meningkatkan motivasi dari pegawai yang sudah ada, dan 3) Pegawai sudah familiar dengan lingkungan dan budaya kerja di kantor tersebut.

Sementara itu, kelemahan dari penggunaan sumber internal adalah sebagai berikut: 1) Keterbatasan dalam mendapatkan bakat-bakat baru, 2) Mengurangi peluang bagi individu lain untuk berkembang, dan 3) Potensi peningkatan perasaan puas diri di antara pegawai yang ada.

Adapun metode internal antara lain melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (Job Posting Program).

Sistem rekrutmen terbuka yang memberi kesempatan kepada semua pegawai yang berminat untuk mengisi posisi kosong yang membutuhkan kemampuan tinggi.

2. Perbantuan pekerja (Departing Employees).

Rekrutmen ini melibatkan penempatan pegawai dari unit kerja lain untuk mengisi posisi tertentu.

3. Persediaan/daftar keterampilan (skill inventories)

Ini adalah catatan yang mencatat informasi tentang keterampilan dan kompetensi karyawan, yang mencakup data dan catatan terkait perkembangan serta potensi peningkatan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. (Hajjaj et al., 2022)

4. Rekomendasi dari Karyawan atau Referensi (Temannya, Anggota Keluarga Karyawan, atau Karyawan dari Perusahaan Lain). (Simamora, 1997)

b. Sumber eksternal

Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa sumber eksternal adalah individu yang akan mengisi posisi yang kosong di kantor dan berasal dari luar kantor tersebut (Surianti, 2021). Menurut pandangan Werdiningsih (2021), rekrutmen yang menggunakan sumber eksternal dapat menghasilkan banyak calon pekerja yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan kebutuhan lembaga. Tetapi, metode ini juga memiliki sejumlah kelemahan, termasuk kebutuhan untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang telah ada di lembaga tersebut. (Widodo & , Nabilah Saputri, 2022).

Metode eksternal dapat diterapkan dengan berbagai cara berikut: (Hajjaj et al.,

2022)

- a. Walk-in Applicant: Sejumlah calon pelamar datang langsung ke departemen rekrutmen perusahaan untuk mencari pekerjaan. Mereka diminta untuk mengisi formulir lamaran guna menunjukkan minat dan kemampuan yang mereka miliki.
- b. Warite-in: Metode ini melibatkan pengiriman surat lamaran langsung kepada perusahaan oleh calon pelamar.
- c. Iklan: Menggunakan berbagai media seperti surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lainnya untuk mengumumkan lowongan pekerjaan.
- d. Agen Penempatan Tenaga Kerja: Agen-agen yang bertindak sebagai perantara antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan pencari kerja. Contohnya adalah Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) atau agen penyalur tenaga kerja wanita (TKW).
- e. Lembaga-lembaga Pendidikan dan Pelatihan: Institusi-institusi yang menyediakan pelatihan dan pendidikan untuk calon pekerja.
- f. Organisasi Keahlian/Profesi: Misalnya, organisasi akuntan, insinyur, atau konsultan yang memiliki anggota dengan keahlian khusus.
- g. Serikat Pekerja: Organisasi yang mewakili kepentingan pekerja dan dapat membantu dalam proses perekrutan.
- h. Perguruan Tinggi: Universitas atau institusi pendidikan tinggi yang menjadi sumber calon pekerja yang terdidik.
- i. Open House: Sebuah pendekatan relatif baru dalam perekrutan di mana perusahaan mengundang masyarakat setempat untuk mengunjungi fasilitas mereka, mendapatkan informasi, dan bahkan menonton video tentang profil perusahaan.
- j. Konsultan Manajemen: Penggunaan jasa konsultan yang memiliki keahlian khusus dalam proses perekrutan.

Sumber-sumber eksternal berasal dari : 1) Kantor penempatan tenaga kerja, 2) Lembaga-lembaga pendidikan, 3) Referensi pegawai atau rekan 4) Serikat-serikat buruh,

5) Pencangkokan dari kantor lain, 6) Nepotisme atau leasing, 7) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan 8) Sumber-sumber lainnya

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Rekrutmen dilakukan di dalam suatu organisasi karena adanya kemungkinan terdapat lowongan pekerjaan dengan berbagai alasan yang beragam, seperti yang telah dijelaskan oleh Gomes (2003):

- a. Pendirian organisasi baru.
- b. Perluasan kegiatan organisasi.
- c. Penciptaan pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
- d. Pemindahan pekerja ke organisasi lain.
- e. Pekerja yang mengundurkan diri, baik secara sukarela maupun sebagai tindakandisiplin.
- f. Pekerja yang pensiun karena mencapai usia pensiun.
- g. Pekerja yang meninggal dunia.(Wijaya et al., 2019)

Kendala Kendala dalam Proses Rekrutmen

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, agar proses perekrutan berhasil, perusahaan harus memiliki pemahaman tentang berbagai hambatan yang muncul dari internal organisasi,

Pelaksanaan penarikan, dan faktor-faktor eksternal.(Hasibuan, 2007) Meskipun setiap perusahaan mungkin menghadapi hambatan yang berbeda, secara umum, kendala-kendala tersebut mencakup:

- a. Kebijakan-Kebijakan Organisasi

Kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh organisasi adalah faktor utama yang mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam proses perekrutan calon pegawai. Beberapa kebijakan organisasi yang dapat memengaruhi proses perekrutan antara lain:

- 1) Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan

Apabila sekolah mampu memberikan kompensasi yang memadai dan adil, maka jumlah pelamar yang serius akan meningkat. Namun, jika upah dan kesejahteraan rendah, jumlah pelamar akan terbatas. (Hasibuan, 2007)

2) Kebijakan promosi

Kebijakan promosi internal bertujuan memberikan peluang pertama kepada karyawan yang sudah ada untuk mengisi posisi pekerjaan yang kosong. Langkah ini dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan yang sudah ada, sambil mendukung usaha untuk mempertahankan mereka dalam organisasi.

3) Kebijakan status Karyawan

Apabila status pekerja adalah karyawan tetap (full time), maka jumlah pelamar akan meningkat. Sebaliknya, jika status pekerja adalah honorer, musiman, sementara, atau paruh waktu, maka jumlah pelamar akan berkurang. (Wijaya et al., 2019)

4) Kebijakan Sumber Tenaga Kerja

Jika rekrutmen tenaga kerja dibatasi hanya pada tingkat lokal, maka jumlah pelamar yang serius akan terbatas. Sebaliknya, jika rekrutmen mencakup calon tenaga kerja dari seluruh wilayah nusantara, maka jumlah pelamar akan meningkat

b. Persyaratan Jabatan.

Syarat-syarat yang ditetapkan untuk setiap posisi merupakan salah satu hambatan dalam proses perekrutan. Menarik tenaga kerja berpengalaman lebih sulit daripada tenaga kerja yang kurang berpengalaman. Memahami persyaratan untuk setiap posisi akan membantu departemen sumber daya manusia dalam memilih strategi terbaik dalam program perekrutan, dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang dibutuhkan oleh pelamar, maka jumlah pelamar akan berkurang. Sebaliknya, jika persyaratan yang diperlukan sedikit, maka jumlah pelamar akan bertambah banyak.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin luas jangkauan pemberitahuan perekrutan melalui surat kabar, radio, atau TV, maka jumlah pelamar akan meningkat. Sebaliknya, jika pemberitahuan perekrutan dibatasi, maka jumlah pelamar akan terbatas.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja yang berlimpah akan mengakibatkan peningkatan jumlah pelamar. Sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja terbatas, maka jumlah pelamar juga akan berkurang. (T. Hani Handoko, 2016)

e. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan dapat dijelaskan sebagai tingkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat terhadap perusahaan. Ketika solidaritas perusahaan tinggi, maka jumlah pelamar akan meningkat. Namun, jika solidaritas rendah, maka jumlah pelamar akan terbatas.

f. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal.

Keadaan ekonomi, performa penjualan, dan perubahan dalam tindakan pesaing secara rutin mendorong perusahaan untuk mengintensifkan upaya rekrutmen. Persaingan yang semakin ketat dalam merekrut tenaga berkompeten memerlukan pendekatan perekrutan yang lebih proaktif dan tegas. (Hasibuan, 2007)

Mempertimbangkan berbagai hambatan yang umumnya muncul dalam proses rekrutmen merupakan langkah penting dalam mengelola penarikan pegawai. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, sekolah perlu mengatasi hambatan-hambatan ini, dan salah satu caranya adalah dengan merancang program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan melaksanakannya dengan efektif di dalam lembaga pendidikan. Ini akan membantu sekolah mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala yang ada dengan lebih baik.

Untuk mendapatkan tenaga kerja dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan, Werther dan Davis (1996) mengusulkan delapan langkah yang disarankan untuk dijalankan dalam proses rekrutmen, diantaranya : (Wijaya et al., 2019)

1. Persiapan penerimaan surat lamaran.
2. Pelaksanaan berbagai jenis tes pekerjaan, termasuk tes psikologi, tes pengetahuan, dan tes pelaksanaan pekerjaan (khususnya tes mengajar dalam konteks pendidikan).
3. Melakukan wawancara seleksi untuk memahami kesan tentang penerimaan sertakemampuan pelamar.
4. Pemeriksaan referensi, yang mencakup referensi pribadi yang dapat memberikan wawasan tentang karakter, kapasitas intelektual, sikap, dan nilai-nilai pelamar, serta referensi pekerjaan yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman kerja pelamar.
5. Evaluasi medis, yang dapat melibatkan penyediaan surat keterangan dari dokter atau bahkan pemeriksaan langsung oleh dokter yang ditunjuk oleh organisasi.

6. Wawancara dengan penyelia atau, dalam konteks pendidikan tinggi, wawancara khusus dengan program studi yang relevan yang akan diikuti oleh pelamar.
7. Pengenalan terhadap pekerjaan dengan memperlihatkan kondisi kerja, peralatan kerja, atau tempat kerja kepada pelamar.
8. Pengambilan keputusan terkait penerimaan pelamar.

Hubungan sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dengan Pendidikan Islam.

Dalam perspektif Islam, rekrutmen dianggap sebagai hal yang sangat penting karena proses tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Islam juga menekankan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan cara yang benar dan tepat agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang layak dan berkualitas dapat tercapai. Pernyataan ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, Surah Al-Qashash, ayat 26 sebagai berikut: (Hadiono & Inayah, 2020)

Artinya: "Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: "Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya".

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap karyawan yang direkrut di berbagai sektor pekerjaan diharapkan memiliki kekuatan, kemampuan, dan dapat diandalkan dalam mendukung perkembangan perusahaan atau lembaga pendidikan. "Kekuatan" di sini mencakup kesehatan fisik dan mental yang baik, karena karyawan yang sehat dapat menjalankan tugas mereka dengan

baik dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan ini, sistem rekrutmen merupakan alat yang digunakan untuk mencari, menarik, dan mengidentifikasi calon karyawan yang berkualitas dan dapat diterima dalam lingkungan pendidikan, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, efisien, dan kompeten.

4. KESIMPULAN

- a. Rekrutmen maupun seleksi merupakan proses kunci dalam manajemen sumber dayamanusia, yang berdampak pada kemampuan organisasi untuk memilih dan mempertahankan individu yang berkualitas dalam mencapai tujuan mereka.
- b. Dalam proses perekrutan guru, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan, termasuk perencanaan yang cermat, objektivitas dalam penilaian, dan mencakup semua aspek persyaratan calon guru. Dengan menjalankan prinsip-prinsip ini, diharapkan akan mendapatkan calon guru yang berkualitas, memenuhi syarat, dan memiliki potensi untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam dunia pendidikan.
- c. Kebijakan rekrutmen harus mempertimbangkan berbagai alasan ini untuk memastikan bahwa organisasi dapat terus beroperasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan mereka.
- d. Dalam konteks lembaga pendidikan, tujuan rekrutmen adalah untuk mempersiapkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Ini melibatkan analisis kebutuhan, peningkatan jumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimal, serta memastikan kesesuaian kualifikasi dan potensi calon dengan persyaratan sekolah. Tujuan lainnya mencakup meminimalkan tingkat perpindahan tenaga pendidik dan kependidikan, memenuhi persyaratan hukum dan program persetujuan, mengidentifikasi calon potensial, meningkatkan efektivitas sekolah, dan mengevaluasi metode rekrutmen yang digunakan.
- e. Dalam perspektif Islam terkait dengan rekrutmen adalah bahwa rekrutmen dianggap sebagai proses yang sangat penting karena memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Islam menekankan pentingnya menjalankan proses rekrutmen dengan benar dan tepat agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan dapat tercapai

DAFTAR PUSTAKA

Alfiyanto, A. (2022). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru di SMA Nurul Palembang.

Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 12(1), 30–41.

<https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i1.1741>

Bafadal, I. (2008). *Penigkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bumi Aksara.

Darmalaksana, W. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*. Pre-print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati.

Farabi, M. Al, Tanjung, Z., & Irawan, R. (2021). Epistemologi Nalar Bayani, Burhani dan Irfanidalam Pengembangan Studi Islam. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 17(September 2021), 225–235.
<http://jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attaqwa/article/view/91>

Hadiono, A. F., & Inayah, I. F. (2020). *Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi JMPID (Jurnal Mana*. 7146(April), 185–203. <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/view/665/445>

Hajjaj, W. A., Tinggi, S., & Islam, A. (2022). Sistem rekrutmen dan seleksi pendidik berstandarislami. *AL-WIJDÁN: Journal of Islamic Education Studies*, VII.

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,. PT Bumi Aksara.

Indah Rosanti Dwi & Budiyanto. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.

Kasmir. (2012). *Manajmen sumner daya manusia teoro dan praktik*,. Rajawali Pres.

Panduan Diklat, Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah. (2008). Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.

Sari, M. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA.

NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA, 6(1), 41–53.

- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data*.
- Surianti. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng*. STIE Nobel Indonesia.
- T. Hani Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Widodo, R., & , Nabilah Saputri, N. I. (2022). Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam, Volume 12*, hlm. 171 - 181.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Abdillah (Ed.)). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.