

## **SISTEM REKRUTMEN DALAM PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PENDIDIKAN**

Hafiedh Hasan<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pematang

[hafiedhasan@stipematang.ac.id](mailto:hafiedhasan@stipematang.ac.id)

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam terlaksananya sebuah lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dapat berkembang jika sumber daya manusianya berkualitas sesuai dengan bidangnya. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara potensi yang perlu dikembangkan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman. Dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan, sistem rekrutmen yang efektif mempunyai pengaruh yang besar terhadap lembaga pendidikan. Sistem rekrutmen adalah proses cara mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan baik sebagai pengisi kekosongan jabatan tertentu. Sistem rekrutmen dalam hal ini tidak hanya merekrut tenaga pendidik untuk mengisi staf yang diperlukan, tetapi juga melihat dari potensial yang dimiliki. Rekrutmen terdiri dari tiga tahap yaitu, perencanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan. Sistem rekrutmen bertujuan untuk menyiapkan tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional. Dengan adanya sistem rekrutmen ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih berkompeten juga dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Sistem Rekrutmen dan Seleksi.

### **A. Pendahuluan**

---

<sup>1</sup> Dosen STIT Pematang

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasibuan (2007:2-3)<sup>2</sup>

Menurut Stoner, manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Istilah manajemen lebih dikenal dan umum di pakai di dalam dunia perusahaan/ekonomi dari pada di dalam dunia pendidikan. Manajemen adalah proses untuk menyelenggarakan mengatasi tujuan tertentu. Ternyata definisi manajemen mirip dan mengandung pengertian yang hampir sama dengan pengertian dalam rumusan administrasi pendidikan.<sup>4</sup> Manajemen dalam pendidikan tidak dapat dipisahkan. Pendidikan sebagai suatu lembaga yang mempunyai tujuan nasional, pastinya memerlukan adanya manajemen dalam proses pelaksanaannya. Manajemen pendidikan sendiri berarti adalah suatu lapangan dari studi dan praktik yang terkait dengan organisasi pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Namun demikian untuk mendapatkan pengertian yang lebih komprehensif diperlukan pemahaman tentang pengertian, proses, dan substansi pendidikan. Bahwa pendidikan merupakan proses timbal balik antara kepribadian individu dalam penyesuaian diri dengan lingkungan pendidikan. Yang dimaksud dengan lingkungan pendidikan adalah suatu upaya yang diciptakan untuk membantu kepribadian individu tumbuh dan berkembang serta bermanfaat bagi kehidupan.

---

<sup>2</sup> Rosmiaty Azis, *PENGANTAR ADMINISTRASI PENDIDIKAN*, (Yogyakarta: Sibuku: 2016), hal.53.

<sup>3</sup> Ibid hal.83.

<sup>4</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), hal.6.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu, maka fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal agar tujuan pendidikan dapat tercapai.<sup>5</sup> Manajemen SDM adalah Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut: "*personal management*"; atau "*human resources administration*". Beberapa istilah tersebut dalam bidang pendidikan merupakan salah satu substansi dari manajemen pendidikan. Edwin B. Flippo (1984) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia identik dengan manajemen sumber daya manusia. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2008) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktek dan sistem yang mempengaruhi perilaku, tindakan dan kinerja karyawan.<sup>6</sup>

Pada lembaga pendidikan, dalam prosesnya tidak dapat terlepas dari peran SDM. SDM atau personal dalam pendidikan dimaksud disini adalah Guru dan Staf. SDM adalah merupakan aspek penting dalam proses pendidikan. Di dalam kegiatan organisasi manusia selalu berperan aktif. Manusia merupakan bagian dari perencana dan pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan-tujuan dalam sebuah organisasi. Tujuan mungkin tidak terwujud tanpa keaktifan personal- personal walaupun alat-alat yang dimiliki organisasi sangat begitu canggih. Di dalam dunia pendidikan hal tersebut juga berlaku, karena pada proses pembelajaran, pada hakikatnya teknologi tidak canggih. Di dalam dunia

---

<sup>5</sup> Candra Wijaya dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI: 2019), hal. 11.

<sup>6</sup> Ibid hal.12.

pendidikan hal tersebut juga berlaku, karena pada proses pembelajaran, pada hakikatnya tidak dapat menggantikan peran guru. upaya menjadikan SDM tersebut lebih berfungsi efektif dan efisien, maka diperlukan pengelolaan SDM yang baik, dimulai dari perencanaan.<sup>7</sup>

Dalam proses pencapaian tujuan manajemen pendidikan, pengelolaan sumber daya alam sangat diperlukan. Dalam pengelolaan tersebut maka diperlukan SDM yang baik. Fungsi perencanaan SDM sendiri merupakan penentu dari program bagian kepegawaian (personalia) tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (staf) yang dapat membantu dalam mencapai sasaran yang telah disusun oleh sebuah lembaga pendidikan. Perencanaan SDM adalah proses dalam menentukan pergerakan guru dan staf pada lembaga/institusi pendidikan, dari posisi yang diinginkan di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah guna menjamin akan tersedianya personal yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan SDM di dalamnya.<sup>8</sup> Langkah pertama yang harus dilakukan adalah dengan melakukan perencanaan yaitu dengan menetapkan terlebih dahulu, kriteria-kriteria calon pendaftar. Tujuannya yaitu agar nantinya personil yang terpilih adalah yang kualitasnya terbaik dan sesuai dengan visi misi suatu lembaga pendidikan tersebut. Kemudian masuk kepada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Dalam pelaksanaannya, rekrutmen dan seleksi calon kandidat personel harus dilakukan dengan cermat dan teliti. Karena merupakan termasuk hal pokok dalam pengembangan SDM pendidikan. Jika dalam menentukan personel manajemen kita memilih sembarang orang, maka nantinya akan berdampak pada proses pencapaian tujuan.

## **B. Pembahasan**

---

<sup>7</sup> Khairul Azam dkk, *MANAJEMEN SDM KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS DALAM PENDIDIKAN*, (Riau: DOTPLUS Publisher: 2021) hal. 13.

<sup>8</sup>Ibid hal.13.

## 1. Pengertian Rekrutmen

Pengertian Rekrutmen menurut Cardoso Gomes (1995), rekrutmen (Recruitment) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001), adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Ivancevich (2001), menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan.

Schermerhorn (1997), mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.<sup>9</sup>

## 2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah (Danumiharja, 2014, h. 127). Adapun menurut Simamora (1997 seperti dikutip dalam Tama & Hardiningtyas, 2017, h. 111), rekrutmen bertujuan untuk<sup>10</sup>:

- a. Memikat sebagian pencari kerja sehingga sekolah akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk memilih diantara mereka yang dianggap memenuhi kriteria dan standar yang telah ditetapkan.
- b. Mengikat secara legal sehingga SDM pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pelaksana kegiatan di sekolah tetap terjaga.

---

<sup>9</sup> Sukarman Purba dkk, *Konsep Manajemen dalam Pendidikan*, (Yayasan Kita Menulis: 2022). hal.144.

<sup>10</sup> Rony Sandra, *5W+1H Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, ( Bandung: Google Books: 2020) hal. 4-5.

- c. Meningkatkan reputasi umum sekolah dengan kesan-kesan positif yang diperoleh oleh para pencari kerja selama mengikuti proses rekrutmen.

Sedangkan tujuan spesifik rekrutmen, menurut Danumiharja (2014, h. 127-128) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan masa yang akan datang, hal ini kaitannya dengan perencanaan SDM dan analisis pekerjaan.
- b. Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah terkait ketentuan komposisi pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Sebagai identifikasi awal dalam menyiapkan SDM potensial yang akan menjadi calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai.
- d. Sebagai upaya dalam meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang.<sup>11</sup>

Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru di sekolah. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:50-51) ada beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah, yakni sebagai berikut:

- a. Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
- b. Guru mengundurkan diri akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
- c. Adanya mutasi dan perpindahan guru ke sekolah atau jabatan lain.

---

<sup>11</sup> Ibid 4-5.

- d. Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan Pendidikan.<sup>12</sup>

### **3. Sistem Rekrutmen SDM Pendidikan**

Sistem rekrutmen ialah bagaimana cara mencari dan mendapatkan SDM yang tepat dan baik sebagai pengisi kekosongan jabatan tertentu dalam suatu organisasi.<sup>13</sup>

#### **1) Metode dan Sumber Rekrutmen**

Wukir (2013), menuliskan bahwa setelah ditentukan terkait proses rekrutmen melalui pertimbangan perencanaan SDM, maka dapat ditentukan metode rekrutmen untuk memperoleh calon pegawai. Adapun sumber rekrutmen dapat berasal dari internal maupun eksternal organisasi tersebut.<sup>14</sup>

Metode dalam rekrutmen dapat dibagi menjadi 2 macam yaitu:

- a) Metode internal ditujukan untuk mendapatkan sumber perekrutan dari internal sekolah, sedangkan metode eksternal ditujukan untuk mendapatkan SDM sumber perekrutan dari eksternal sekolah. Metode internal dapat dilakukan melalui pengumuman pada papan pengumuman di sekolah, dari mulut ke mulut, surat personalia sekolah, daftar promosi berdasarkan kinerja, skill atau senioritas, rating potensial (Danumiharja, 2014, h. 129-130) dan penarikan kembali atau rehire (Schuler & Jackson, 2006 seperti dikutip dalam Mardiah, 2016, h. 226).
- b) Metode eksternal dapat dilakukan melalui media massa elektronik maupun cetak umum, seperti informasi atau iklan di surat kabar,

---

<sup>12</sup> Laili Komariyah dkk, *MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN* ABAD 21, ( Aceh: yayasan penerbit muhammad zaini:2021), hal. 99.

<sup>13</sup> Sadarni, *Strategi sistem Rekrutmen Sekolah Berbasis Penjaminan Mutu Pendidikan*, vol.7, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2022, No.1, hal.49-68.

<sup>14</sup> Ibid hal.40.

radio, televisi (Danumiharja, 2014, h. 133-134). Selain itu, metode eksternal dapat dilakukan dengan menggunakan jasa pihak ketiga atau bekerjasama seperti agensi penyalur pencari kerja atau agen tenaga kerja, lembaga-lembaga pendidikan, lembaga-lembaga pelatihan, dan lain-lain (Hariandja, 2002, h. 123). Rekrutmen dengan metode eksternal juga dapat dilakukan melalui proses akuisisi atau merger sebuah lembaga pendidikan (Danumiharja, 2014, h. 134) dan dengan cara rekrutmen perguruan tinggi.<sup>15</sup>

Sebelum melakukan rekrutmen, diperlukan adanya persiapan rekrutmen yaitu meliputi:<sup>16</sup>

- a) Pembentukan panitia rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.
- b) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) Penetapan prosedur pendaftaran pendidik dan tenaga kependidikan baru.
- d) Penyiapan bahan uji seleksi.

Adapun langkah-langkah secara umum dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan cara berikut:<sup>17</sup>

- a) Menyebarkan pengumuman seperti brosur, majalah, koran, media sosial, media cetak dan sebagainya.
- b) Menentukan atau mencantumkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar.

---

<sup>15</sup> Rony Sandra, *5W+1H Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Google Books: 2020) hal. 6-7.

<sup>16</sup> Laili Komariyah dkk, *MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ABAD 21*, (Aceh: yayasan penerbit muhammad zaini:2021), hal. 102.

<sup>17</sup> Thorik Aziz, *MANAJEMEN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI*, (Pamekasan: Duta Media: 2019).



- c) Setelah mendapatkan pendaftar yang dianggapnya telah memenuhi persyaratan, tahap selanjutnya adalah menguji kompetensi yang dimiliki.

## 2) Proses Rekrutmen

Malthis (2001), menyebutkan bahwa proses rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dalam mengumpulkan calon tenaga kerja yang mempunyai kompetensi yang diperlukan oleh organisasi. Siagian (2009), menyebutkan proses dalam rekrutmen meliputi pencarian, penemuan, serta penarikan calon tenaga kerja yang mempunyai kompetensi seperti yang dibutuhkan organisasi. Senada dengan ini, Wukir (2013), menyebutkan bahwa proses rekrutmen dimulai dari pertimbangan perencanaan SDM, meliputi kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, sampai dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, dan waktu dilaksanakannya rekrutmen.<sup>18</sup>

Rekrutmen merupakan salah satu lingkup dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Rekrutmen ini terdiri dari seleksi, dan penempatan<sup>19</sup>

Ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan di dalam rekrutmen SDM adalah: 1. Formasi benar-benar diperlukan sesuai dengan keahlian mengajar. 2. Memenuhi kriteria dan kualifikasi serta keahlian memenuhi syarat yang ditentukan. 3. Objektif, artinya jelas terhadap pekerjaan mendidik. 4. *The right man on the right place*, memiliki keselarasan tugas dengan kemampuan yang dimiliki.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Khairul Azam dkk, *MANAJEMEN SDM KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS DALAM PENDIDIKAN*, (Riau: DOTPLUS Publisher: 2021) hal. 39.

<sup>19</sup> Fuad Abdillah, *MANAJEMEN ORGANISASI PENDIDIKAN KEJURUAN*, (Jember: cerdasuletkreatif: 2020). hal.63.

<sup>20</sup> H. Hasbiyallah, Mahlil Nurul Ihsan, *Administrasi Pendidikan Perspektif Ilmu Islam*, (2019). hal. 50.

Adapun seleksi di dalamnya dilaksanakan dengan mekanisme tertentu melalui penentuan apakah pelamar kerja memenuhi kualifikasi atau tidak. Lebih lanjut, dalam proses ini diputuskan apakah pelamar kerja diterima atau ditolak sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di institusi pendidikan yang membutuhkan penambahan tenaga kerja tersebut.

### 3) Seleksi

Proses seleksi merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas. Menurut Rahmawati (2017), seleksi merupakan proses untuk memilih karyawan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Seleksi juga dapat diartikan sebagai proses yang digunakan untuk memutuskan kandidat yang dapat ditempatkan di tempat yang tepat. Sementara itu, Prasetya dkk (2019) mengemukakan seleksi sebagai proses di mana perusahaan memilih dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria untuk posisi tersedia berdasarkan kondisi saat ini.

Matrhis & Jackson (2008) menambahkan, seleksi merupakan proses memilih individu dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Seleksi dapat diartikan juga sebagai proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar (Puspitasari, 2014). Seleksi menjadi proses untuk memilih individu sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dari sekelompok pelamar untuk ditempatkan pada tempat yang tepat.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Bulhayat dkk, *PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, (Malang: cv literasi nusantara abadi: 2018) hal.101.

Tujuan utama proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk memilih calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan harapan sekolah dari para pelamar yang telah terkumpulkan dalam proses rekrutmen. Dengan demikian seleksi tenaga kerja kependidikan dilakukan untuk mendapatkan keyakinan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, data lain serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berdaya guna dan berhasil sesuai dengan kriteria sekolah (Danumiiharja, 2014, h.147).<sup>22</sup>

Berikut merupakan proses seleksi yang biasa dilakukan dalam manajemen guna mencapai tujuan seleksi itu sendiri, antara lain:

#### **4) Proses Seleksi**

Dalam proses seleksi, kelompok pelamar yang terdiri dari para pengajar profesional, pengawas administrasi profesional, pelaksana teknis profesional, dan tenaga pendukung lainnya harus melalui tiga tahapan proses, yaitu: (a) Pra seleksi, (b) Seleksi, (c) Pasca Seleksi.<sup>23</sup>

- a) Pra Seleksi adalah tahapan bahwa suatu sistem keputusan yang dijabarkan dalam bentuk prosedur dan kebijakan sistem dapat membantu memfokuskan upaya organisasi dalam mencapai tujuan seleksi.
- b) Seleksi adalah tahapan penting dimana dilakukan penyelidikan referensi dan latar belakang mereka yang lolos proses penyaringan awal.

---

<sup>22</sup> Ibid hal.21.

<sup>23</sup> Cucun Sunaengsih, *BUKU AJAR PENGELOLAAN PENDIDIKAN*, (Sumedang: UPI Sumedang: 2017).

- c) Pasca seleksi adalah tahapan dimana para pelamar dievaluasi hasilnya berdasarkan data pelamar dan pertimbangan efektivitas pelamar untuk melakukan pekerjaannya.<sup>24</sup>

### **Tahapan Seleksi**

Prosedur atau tahapan dalam proses pemilihan SDM melalui beberapa tahapan. Begitu juga dalam konteks lembaga pendidikan, tahapan-tahapan tersebut yaitu wawancara pendahuluan, pengisian formulir pendaftaran, pemeriksaan berkas (data) lamaran, psikotes, interview, medical check up, dan orientasi kerja (job orientation) yang berhubungan dengan pengenalan serta proses adaptasi pegawai baru dengan lingkungan di tempat kerja baru. Sementara itu, menurut Schuler dan Jackson, teknik penilaian pelamar meliputi penilaian curriculum vitae dan pemeriksaan berkas-berkas lamaran (referensi), tes tertulis, tes praktek kerja, assessment, interview, serta medical check up.<sup>25</sup>

T. H. Handoko menyebutkan beberapa tahapan-tahapan dalam proses seleksi SDM yang dilakukan oleh suatu organisasi, lembaga pendidikan, atau perusahaan. Tahapan-tahapan tersebut yaitu:<sup>26</sup>

- (1) Penerimaan pendahuluan. Bertujuan untuk menghindari pencarian informasi dari sumber informasi yang tidak jelas serta membantu menghilangkan kesalahpahaman."
- (2) Tes seleksi. Dilaksanakan untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat tentang kecocokan para kandidat yang akan mengisi formasi yang akan diberikan dan ditempatinya.

---

<sup>24</sup> H. Amka, *MANAJEMEN DAN ADMINISTRASI SEKOLAH*, (Sidoarjo: nizamiacenter: 2016), hal.120-121.

<sup>25</sup> Abdul Qohin, *PRIBADI INSANI Manajemen Pengembangan Mutu SDM*, (Yogyakarta: Pandiva Buku: 2022), hal.64-67.

<sup>26</sup> Ibid hal. 64-67.

Jenis tes seleksi antara lain tes kemampuan (kompetensi), tes kepribadian, tes kecerdasan/IQ, tes perilaku, dan tes minat dan bakat.

- (3) Wawancara ketenagakerjaan (employment interview). Wawancara seleksi (interview) merupakan salah satu jenis seleksi SDM yang bersifat formal dan mendalam untuk mengetahui data pribadi calon pegawai, dan melakukan evaluasi terhadap sesuatu yang dapat diterima maupun tidak diterimanya para pelamar serta dilakukan dengan cara tanya jawab langsung.
- (4) Pemeriksaan latar belakang dan referensi calon pegawai (personal references). Dalam praktiknya, untuk mendapatkan personal references dengan mencari informasi dari keluarga terdekat maupun teman-temannya, baik yang ditunjuk oleh para calon tenaga kerja maupun diminta oleh organisasi. Hal tersebut disebabkan karena personal references biasanya tertulis, sehingga pemberi personal references dapat dipastikan akan menampilkan hal-hal yang baik dan positif sehingga kurang akurat. Biasanya, tahap ini jarang digunakan oleh organisasi atau perusahaan karena berisi data yang subjektif.
- (5) Tes kesehatan (medical check up). Medical check up merupakan tahapan dalam proses seleksi SDM yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi kesehatan calon tenaga kerja. Medical check up juga digunakan sebagai alat yang dapat dimanfaatkan untuk mengukur tingkat manajemen risiko di lokasi kerja.
- (6) Wawancara terakhir atasan langsung. Sebelum penerimaan keputusan diterima atau tidak, terlebih dahulu akan dilaksanakan interview langsung dengan pimpinan. Interview ini dilaksanakan untuk mendapatkan informasi yang detail serta lengkap tentang

calon pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

- (7) Keputusan penerimaan. Keputusan ini diambil setelah dilaksanakan semua tahapan proses seleksi dengan mempertimbangkan semua aspek dari awal sampai akhir. Keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi.

Spesifikasi dalam pekerjaan menentukan pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat berprestasi secara efektif dalam posisi tersebut. Sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi biasanya memusatkan pada metode seleksi yang dapat digunakan untuk memilih sejumlah calon dari populasi pelamar yang cukup besar secara cepat dan efisien. Seleksi dalam proses rekrutmen memerlukan tantangan yang khusus, seperti menyeleksi dari sejumlah pelamar dalam kurun waktu yang pendek. Oleh karena itu sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi perlu ditekankan pada usaha mengidentifikasi tiga atau lima kompetensi yang memenuhi kriteria sebagai berikut :

- (a) Kompetensi yang telah dikembangkan dan diperlihatkan oleh pelamar dalam suatu pekerjaan.
- (b) Kompetensi yang dapat memprediksi prospek keberhasilan calon pegawai jangka panjang dan kompetensi tersebut sulit dikembangkan melalui training atau pengalaman kerja.
- (c) Kompetensi yang dapat dipercaya dengan menggunakan wawancara perilaku yang singkat dan tertentu.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Maryam B dkk, *PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI INDONESIA*, (Yogyakarta: PT. Kanisius: 2021), hal.85.

Dalam prakteknya setiap instansi menerapkan metode-metode secara berbeda-beda. namun yang penting untuk diperhatikan adalah menetapkan kualifikasi minimal untuk seorang pegawai atau jabatan tertentu, yang dalam hal ini akan menyangkut pemberian standar perekrutan pegawai yang diinginkan. Di dalam menetapkan kualifikasi minimal tersebut

harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Tinjauan data biografis
- b) Tes bakat atau ketangkasan
- c) Tes kemampuan
- d) Ujian penampilan
- e) Referensi-referensi
- f) Evaluasi kinerja
- g) Wawancara-wawancara
- h) Pusat-pusat penilaian
- i) Masa percobaan<sup>28</sup>

Keberhasilan rekrutmen ditentukan oleh kematangan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan sebelumnya. Dengan demikian perencanaan SDM merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen pegawai. Bisa dikatakan bahwa perencanaan merupakan tahap kritis yang sangat berpengaruh dalam proses perekrutan. Dan perekrutan merupakan pintu masuk yang harus diselenggarakan secara serius dan hati-hati. Jangan sampai rekrutmen yang dilakukan berlangsung berdasarkan pertimbangan yang tidak objektif. Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses

---

<sup>28</sup> Ibid hal.88.

mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.<sup>29</sup>

### **5) Penempatan SDM**

Penugasan orientasi dan penempatan tenaga kependidikan merupakan memajukan usaha dan mendayagunakan, meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Penempatan merupakan tindakan pengaturan atas seseorang untuk menempati suatu posisi atau jabatan. Penugasan merupakan tindakan pemberian tugas tanggung jawab kepada tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuannya, yaitu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan mutu yang paling diharapkan.<sup>30</sup>

Perolehan dan penempatan sumber daya manusia. Masalah perolehan dan penempatan sumber daya manusia ini berkaitan erat dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Rekrutmen pada dasarnya adalah merekrut para pekerja yang mau bekerja diperusahaan sesuai dengan skil yang dia miliki. Rekrutmen ini harus selektif memiliki calon karyawan. Pihak lembaga harus benar-benar mengetahui skill atau kemampuan yang dimiliki calon karyawan itu. Karena ini nantinya

---

<sup>29</sup> Junedi dkk, *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, (Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi: 2022).

<sup>30</sup> H.A. Rusdiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung: 2018)



sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilalui pada masa-masa berikutnya (Veithzal, 2012).<sup>31</sup>

Penerimaan dan penempatan tenaga kependidikan pada sekolah negeri biasanya pimpinan sekolah hanya menerima "dropping" penambahan staf dari atasan tanpa wewenang untuk ikut memilih dan menetapkan atau mengambil keputusan. Namun, pada sekolah swasta di mana organisasinya jauh lebih kecil daripada pemerintah, pimpinan sekolah biasanya mendapat kesempatan untuk memilih stafnya yang baru, hal ini tentu saja lebih baik.<sup>32</sup>

### C. Penutup

Sumber daya manusia dalam pendidikan mempunyai peranan yang penting sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. SDM juga dapat mempengaruhi hasil dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Tujuan manajemen SDM sendiri yaitu untuk membentuk pembangunan pendidikan yang lebih bermutu dan membentuk SDM yang profesional. Dalam pengembangan manajemen SDM pendidikan, terdapat sistem rekrutmen. Sistem rekrutmen ini dilakukan untuk menyiapkan sejumlah calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan potensial. Dalam sistem rekrutmen terdapat beberapa tahap yaitu,

- 1) Perencanaan rekrutmen. Meliputi, mempersiapkan kriteria-kriteria bagi pelamar, menentukan kualifikasi calon yang akan diterima, menyebarkan info lowongan, menentukan tanggal pelaksanaan rekrutmen, dll.

---

<sup>31</sup>Murni dkk, *Manajemen Pendidikan Rasulullah*, (Aceh: Muhammad Zaini: 2022) hal.80.

<sup>32</sup>Endi Rochaendi dkk, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Bandung: Media sains Indonesia: 2022) hal.113.

- 2) Seleksi. proses di mana pemimilihan dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria untuk posisi tersedia berdasarkan kondisi saat ini.
- 3) Penempatan. Seleksi menjadi proses untuk memilih individu sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dari sekelompok pelamar untuk ditempatkan pada tempat yang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Fuad. 2020. *MANAJEMEN ORGANISASI PENDIDIKAN KEJURUAN*, Jember: cerdasuletkreatif.

Amka, H. 2016. *MANAJEMEN DAN ADMINISTRASI SEKOLAH*, Sidoarjo: nizamiacenter.

Azam, Khairul, dkk. 2021. *MANAJEMEN SDM KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS DALAM PENDIDIKAN*, Riau: DOTPLUS Publisher.

Azis, Rosmiaty. 2016. *PENGANTAR ADMINISTRASI PENDIDIKAN*, Yogyakarta: Sibuku.

Aziz, Thorik. 2019 *MANAJEMEN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI*, Pamekasan: Duta Media.

B, Maryam, dkk. 2021. *PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI INDONESIA*, Yogyakarta: PT. Kanisius.

Bulhayat, dkk. 2018. *PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, Malang: cv literasi nusantara abadi.

Hasbiyallah, H. 2019. Mahlil Nurul Ihsan, *Administrasi Pendidikan Perspektif Ilmu Islam*.

Junedi, dkk. 2022. *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.

Komariyah, Laili, dkk. 2021. *MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ABAD 21*, Aceh: yayasan penerbit muhammad zaini.

Murni, dkk. 2022. *Manajemen Pendidikan Rasulullah*, Aceh: Muhammad Zaini.

Purba, Sukarman, dkk. 2022. *Konsep Manajemen dalam Pendidikan*, Yayasan Kita Menulis.

Purwanto, Ngalim. 1995. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Qohin, Abdul. 2022. *PRIBADI INSANI Manajemen Pengembangan Mutu SDM*, Yogyakarta: Pandiva Buku.

Rochaendi, Endi, dkk. 2022. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Bandung: Media sains Indonesia.

Rusdiana, H.A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Sadarni. 2022. *Strategi sistem Rekrutmen Sekolah Berbasis Penjaminan Mutu Pendidikan*, vol.7, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, No.1, hal.49-68.

Sandra, Rony. 2020. *5W+1H Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Google Books.

Sunaengsih, Cucun. 2017. *BUKU AJAR PENGELOLAAN PENDIDIKAN*, Sumedang: UPI Sumedang.

Wijaya, Candra, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI.