

Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan

Tengku Darmansah¹, Muhammad Ibnu², Rama Oktapianingsi³,
Khoiriyah Syaharani Ritonga⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: tengkudarmansah@uinsu.ac.id¹, ibnum8435@gmail.com²,
ramaoktapianingsi@gmail.com³, khoiriyahsyaharani@gmail.com⁴

**Jurnal Ilmu
Tarbiyah dan
Keguruan
(JITK)**

Vol. 2 No. 2
2024

Abstrak: Penelitian ini membahas peran rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Proses rekrutmen yang efektif memastikan bahwa tenaga pendidik yang berkualitas dapat terpilih, yang berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan. Seleksi yang ketat dan penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik melalui rekrutmen dan seleksi memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan. Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kuota tenaga pendidik, tetapi juga untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kualifikasi, kompetensi, dan komitmen yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Dengan melakukan seleksi yang ketat, lembaga pendidikan dapat memperoleh tenaga pengajar yang tidak hanya ahli di bidangnya, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung perkembangan siswa.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia, Kualitas Pendidikan

Abstract: Create an abstract and keywords for the journal on the role of recruitment and selection of human resources on the quality of educational institutions Source Answer Abstract: This study discusses the role of recruitment and selection of human resources (HR) in improving the quality of educational institutions. An effective recruitment process ensures that quality educators can be selected, which has a direct impact on the quality of education. Strict selection and proper placement not only improve teacher performance but also create an optimal learning environment. The results of the study indicate that good HR management through recruitment and selection contributes significantly to the success of educational institutions. Recruitment and selection of human resources (HR) play a crucial role in determining the quality of educational institutions. This process is not only aimed at fulfilling the quota of teaching staff, but also to ensure that the individuals recruited have the qualifications, competencies, and

commitments that are in line with the vision and mission of the institution. By conducting strict selection, educational institutions can obtain teaching staff who are not only experts in their fields, but also able to create an inspiring learning environment and support student development.

Keyword: Recruitment, Selection, Human Resources, Quality of Education

PENDAHULUAN

Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam manajemen lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan yang diberikan tidak hanya bergantung pada kurikulum yang diterapkan, tetapi juga pada kompetensi dan integritas tenaga pengajar serta staf pendukung yang terlibat. Dalam konteks ini, proses rekrutmen dan seleksi berfungsi sebagai fondasi untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat menarik dan mempertahankan individu-individu berkualitas yang mampu memberikan kontribusi secara signifikan terhadap tujuan pendidikan (Alwi, 2018).

Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi calon tenaga pengajar dan staf yang tidak hanya memiliki kualifikasi akademis yang memadai, tetapi juga kemampuan interpersonal dan profesionalisme yang tinggi. Pemilihan yang tepat akan mengurangi risiko kesalahan penempatan, yang dapat berdampak negatif pada lingkungan belajar dan hasil akademik siswa. Dengan demikian, pemilihan individu yang tepat menjadi salah satu faktor penentu dalam menciptakan suasana belajar yang nyaman dan produktif (Ariani, 2020).

Selain itu, kualitas rekrutmen dan seleksi juga mencerminkan citra lembaga pendidikan di mata masyarakat. Lembaga yang mampu menarik tenaga pengajar berkualitas tinggi akan lebih dihargai dan dipercaya oleh orang tua siswa serta calon siswa. Hal ini dapat berdampak positif pada jumlah pendaftaran siswa baru serta dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah dan sektor swasta. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang tidak hanya efisien, tetapi juga efektif dalam menarik talenta terbaik.

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, lembaga pendidikan dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi harus mempertimbangkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan perkembangan industri dan teknologi terkini. Lembaga pendidikan perlu mengintegrasikan pendekatan inovatif dalam rekrutmen, seperti penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, untuk menjangkau calon pengajar energi yang lebih luas dan beragam. Keberhasilan dalam rekrutmen dan seleksi akan berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa dan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan meningkatkan efektivitas proses pembelajaran serta menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di dunia nyata (Sartika, 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya strategi rekrutmen dan seleksi yang sistematis dan berkelanjutan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, artikel ini akan membahas secara mendalam mengenai peran rekrutmen dan seleksi SDM dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Melalui analisis berbagai studi kasus dan praktik terbaik, diharapkan dapat ditemukan strategi-strategi efektif yang dapat diterapkan oleh lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan bagi praktisi di bidang pendidikan, tetapi juga bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang mendukung peningkatan kualitas SDM

di sektor pendidikan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah dengan metode penelitian pustaka (library Research), yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber literatur terkait rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Menurut Mestika Zed, penelitian perpustakaan meliputi serangkaian kegiatan seperti membaca, mencatat, dan mengolah bahan-bahan dari buku, jurnal, dan dokumen lain yang relevan (Adlini, 2022).

Proses penelitian dimulai dengan pengumpulan bahan yang mencakup literatur ilmiah, laporan penelitian, dan dokumen terkait. Peneliti kemudian melakukan penjelajahan mendalam untuk menemukan ide-ide baru yang dapat mendukung analisis masalah rekrutmen dan seleksi SDM. Selanjutnya peneliti membuat catatan penelitian yang berisi informasi penting dari sumber-sumber tersebut. Catatan ini dijelaskan untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan dengan topik penelitian. Riset perpustakaan ini juga mengedepankan analisis konten, di mana peneliti menyebarkan berbagai teori dan prinsip yang berkaitan dengan rekrutmen SDM, serta dampaknya terhadap kualitas lembaga pendidik (Darmalaksana, 2020).

Pada akhirnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya rekrutmen dan seleksi SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan, serta tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona, 2009). Rekrutmen dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai yaitu: memperoleh tenaga yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi. Dengan adanya rekrutmen, akan diperoleh calon tenaga kependidikan/pendidik sebanyak mungkin sehingga akan mempermudah proses seleksi. Semakin banyak pelamar yang mendaftar, maka akan semakin mudah pula untuk mendapatkan pegawai/karyawan yang memenuhi syarat dan cocok untuk mengisi sebuah jabatan tertentu (Aldino, 2023).

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak akan direkrut. Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi terjadi dalam organisasi relatif kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi. Dasar-dasar rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan menurut Sirait antara lain: pertama, kebijakan perburuhan pemerintah dimana seleksi penerimaan pegawai baru harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang pemerintah, kedua, spesifikasi pekerjaan atau jabatan, seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah

ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Ketiga, ekonomis, tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan. Keempat, Etika sosial, hendaknya seleksi penerimaan pegawai baru dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma yang berlaku (Nurmasyitah, 2023).

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Pada prosesnya, seleksi berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan dan terutama untuk testing. Terdapat empat komponen dalam suatu proses seleksi tersebut terdiri dari 1) Kuantitas (jumlah) tenaga kerja yang dibutuhkan 2) Standard kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan 3) Kualifikasi dari sejumlah calon tenaga kerja 4) Serangkaian alat-alat seleksi. Untuk melaksanakan seleksi dapat diterapkan beberapa bentuk seleksi diantaranya (1) Seleksi administrative (2) Seleksi Tertulis (3) Seleksi Tidak Tertulis. Sistem seleksi yang dilaksanakan harus berasaskan efisiensi (uang, waktu dan tenaga) dan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang terbaik dengan penempatannya yang tepat. Menurut Andrew F. Sikula (1) *Succesive-Hurdles*, sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur. (2) *Compensatory-Approach*, sistem seleksi yang dilakukan dengan cara pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus, sebaliknya dinyatakan gugur atau tidak lulus (Kharisma, 2023)

Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Proses ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Proses Rekrutmen dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan pegawai, di mana lembaga harus mampu menarik pelamar yang berkualitas. Metode rekrutmen yang tepat, baik internal maupun eksternal, dapat meningkatkan jumlah pelamar yang memenuhi syarat (Habibi, 2022).

Seleksi merupakan tahap berikutnya, di mana calon tenaga pendidik dievaluasi berdasarkan kompetensi dan sikap mereka. Proses seleksi yang ketat membantu lembaga mendapatkan guru-guru terbaik. Kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja lembaga pendidikan. Guru yang berkualitas tidak hanya mengajarkan materi, tetapi juga membentuk karakter siswa, sehingga memberikan kontribusi pada hasil pendidikan yang lebih baik. Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan lokakarya juga penting. Ini memastikan bahwa tenaga pendidik terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Selain itu, kinerja manajemen yang efektif dapat memberikan umpan balik konstruktif kepada guru, mendorong mereka untuk terus meningkatkan kemampuan mengajar. Komunikasi internal yang baik antara pimpinan dan staf juga mendukung kolaborasi dalam mencapai tujuan pendidikan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif

Pada akhirnya, proses rekrutmen dan seleksi yang baik tidak hanya menguntungkan institusi tetapi juga memberikan kepuasan kepada pelamar. Mereka merasa kagum dan percaya bahwa proses tersebut dilakukan secara adil. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi SDM yang efektif merupakan landasan untuk

meningkatkan mutu pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan

KESIMPULAN

Hasil penelitian dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Dengan dilaksanakannya rekrutmen yang tepat sasaran, lembaga dapat memastikan bahwa tenaga pendidik yang berkualitas memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Selain itu, proses seleksi yang efektif membantu dalam menilai kemampuan dan potensi calon pendidik, sehingga hanya individu terbaik yang dapat diterima. Kualitas SDM yang dihasilkan dari rekrutmen dan seleksi yang tepat akan berdampak langsung pada mutu pendidikan. Tenaga pendidik yang berkualitas mampu menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan produktif, serta berkontribusi pada pengembangan karakter dan keterampilan siswa. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memperhatikan setiap tahapan dalam proses ini agar dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di dunia nyata.

Selain itu, manajemen SDM yang baik juga mencakup pengembangan profesionalisme tenaga pendidik melalui pelatihan dan lokakarya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa guru tidak hanya memiliki pengetahuan akademis, tetapi juga keterampilan mengajar yang efektif. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran secara berkelanjutan. Jadi rekrutmen dan seleksi SDM merupakan fondasi penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan. Proses ini tidak hanya mempengaruhi kualitas tenaga pendidik, tetapi juga berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan secara keseluruhan, sehingga lembaga dapat berfungsi secara optimal dalam mencetak generasi masa depan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). *Metode penelitian kualitatif studi pustaka*. Jurnal Edumaspul, 6(1), 974-980.
- Aldino, M., & Murtafiah, N. H. (2023). *PERAN STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP KUALITAS GURU*. UNISAN JURNAL, 2(5), 800-808.
- Alwi, B. M., Ramadani, S., & Herma, T. (2018). "Manajemen Peserta Didik pada Taman Pendidikan Anak Usia Dini Do'a Ibu" *NANAEKE: Indonesian Journal of Early Childhood Education*, 1(1), 53-62.
- Ariani, D. (2020). *Manajemen Peserta Didik pada Taman Pendidikan Anak Usia Dini Do'a Ibu*. NANA EKE: Indonesian Journal of Early Childhood Education, 1(1), 53-62.
- Darmalaksana, W. (2020). *Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan*. Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Habibi, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (sdm) di lembaga pendidikan*. Taklimuna: Journal of Education and Teaching, 1(1), 1-11.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). *Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis*. Jurnal E-Bis, 7(1), 61-80.
- Nurmasyitah, P., Amini, A., Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). *Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK), 5(1), 2046-2052.
- Sartika, D., Warlizasusi, J., & Purwandari, E. (2023). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah*. Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam, 6(2), 488-494.