

## Analisis Rekrutmen Tenaga Dalam Organisasi Pendidikan

Dessi Asdrayany<sup>1</sup>, Anis Zohriah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Pasca Sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten, Indonesia

### Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: November, 2023

Disetujui: Januari, 2024

Dipublikasi: Maret, 2024

Kata kunci:

Rekrutmen; Tenaga; Organisasi Pendidikan

Keywords:

*Recruitment, Personnel and Educational Organization.*

Corresponding Author:

Anis Zohriah

Email:

[anis.zohriah@uinbanten.ac.id](mailto:anis.zohriah@uinbanten.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji rekrutmen tenaga dalam organisasi pendidikan sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Library Research (Penelitian Pustaka) dan penelitian ini menggunakan teknik analisis konten/content analysis. Rekrutmen dilakukan untuk mengadakan tenaga pendidik melalui proses dan tahapan yang sudah ditentukan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen dilakukan untuk mengadakan tenaga pendidik melalui proses dan tahapan yang sudah ditentukan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan rekrutmen tenaga pendidik yang utama adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama.

### ABSTRACT

*This research aims to examine personnel recruitment in educational organizations as an effort to improve the quality of education. The method used in this research is Library Research and this research uses content analysis techniques. Recruitment is carried out to provide teaching staff through predetermined processes and stages. This is done to obtain professional and qualified teaching staff to improve the quality of education. The results of this research state that recruitment is carried out to provide teaching staff through predetermined processes and stages. This is done to obtain professional and qualified teaching staff to improve the quality of education. The main objective of recruiting teaching staff is to get the right and qualified teaching staff so that they are able to work optimally and can stay at school for a long period of time.*

© 2023 Dessi Asdrayany, Anis Zohriah

*This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license*



## PENDAHULUAN

Proses pembentukan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui pendidikan yang didapatkan di sekolah mulai dari jenjang sekolah dasar hingga sekolah menengah atas. Dengan melalui proses pembelajaran di sekolah formal maka akan tercipta generasi penerus bangsa yang bermartabat. Bangsa Indonesia tentunya berharap mampu menciptakan generasi penerus bangsa yang memiliki keahlian dalam bidang akademik. Maka melalui pendidikan diharapkan mampu menciptakan generasi penerus bangsa yang cerdas dan memiliki karakter yang mampu membawa Indonesia ke arah yang lebih baik.

Kepercayaan antara peserta didik dengan tenaga pendidik harus ada didalam proses pendidikan. Hendaknya seorang pendidik mampu mendidik bukan hanya mengajar bagi murid-muridnya. Pendidik diharapkan mampu menyesuaikan cara mengajar terhadap kompetensi siswa. Pendidik bukan hanya memaparkan materi pelajaran tetapi juga harus mampu memberikan pembelajaran terhadap peserta didik melalui pendidikan karakter. Bukan hanya mengajarkan tapi pendidik juga harus mampu memberikan contoh tingkah laku yang sopan terhadap murid.

Salah satu peran penting dalam sebuah proses pendidikan adalah kehadiran pendidik itu sendiri. Salah satu factor yang sangat mempengaruhi keberhasilan peserta didik adalah pendidik. Pendidik yang memiliki kompetensi mumpuni dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki kompetensi tentu akan berbeda. Dengan hadirnya pendidik yang professional tentunya akan memudahkan proses pencapaian tujuan peendidikan. Maka lembaga pendidikan harus memiliki pendidik yang ahli dalam profesinya.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan apabila mengikuti pendidikan profesi. Pada Undang-Undang yang telah di tetapkan Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat, yang di dalam Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa “profesional adalah kemampuan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber dari penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi mutu dan norma serta memerlukan pendidikan profesi”. Proses pelatihan professional guru adalah salah satu langkah alternative yang bias dilakukan oleh lembaga pendidikan. Karena untuk menjadi guru professional diperlukan bimbingan yang sesuai dengan keahliannya.

Proses rekrutmen tenaga pendidik sudah lumrah terjadi di Indonesia. Tujuan rekrutmen guru adalah untuk menemukan dan memilih tenaga pendidik yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang diperlukan sehingga pendidik mampu mengajar dengan baik dan mampu bertahan untuk mengajar di lembaga pendidikan dalam jangka waktu yang panjang. Rekrutmen pendidikan dilakukan oleh lembaga pendidikan baik formal maupun non formal untuk menemukan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan juga memiliki pengalaman. Karena menjadi guru tidaklah mudah melainkan harus dijalani dengan penuh tanggung jawab dan kualitas sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Apabila sekolah mampu menemukan pendidik yang berkualitas maka akan memudahkan semua kegiatan di lembaga pendidikan. Inilah mengapa proses rekrutmen pendidikan tidak bias dilakukan sembarangan.

Terdapat beberapa bagian dalam proses rekrutmen tenaga pendidik yaitu melalui persiapan rekrutmen guru, merekap semua lamaran dalam format rekapitulasi pelamar dan seleksi pelamar. Keberhasilan proses rekrutmen tenaga pendidik dapat dilihat dari banyaknya pelamar yang mencoba mengajukan lamaran terhadap lembaga pendidikan tersebut. Dengan banyaknya pelamar maka akan memberikan pilihan yang variatif, maka pihak lembaga pendidikan dapat memilih sesuai dengan potensi, kualutas dan keterampilan yang dibutuhkan.

Didalam penelitian ini penulis fokus terhadap rekrutmen tenaga dalam lembaga pendidikan yang berisikan pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen tenaga pendidik, media penarikan SDM pendidikan dan kendala dalam penarikan tenaga kerja.

## **METODE**

Artikel ini termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Dalam studi pustaka, penulis melakukan kegiatan pengumpulan literatur-literatur yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga dalam organisasi pendidikan kemudian apabila penulis melakukan penelaahan kembali terhadap literatur-literatur tersebut secara mendalam sehingga bisa menghasilkan inti dalam pembahasan dan hasil kesimpulannya tersebut. Penelitian ini menggunakan buku-buku dan literature-literatur lainnya sebagai objek yang utama. Maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dimana hasilnya berupa catatan dan data deskriptif yang berada pada teks yang diteliti. Karena menggunakan penelitian kualitatif, maka membutuhkan analisis deskriptif agar memberikan gambaran dan keterangan yang secara jelas, objektif, sistematis, analitis dan kritis mengenai rekrutmen tenaga pendidikan.

## **HASIL**

### **Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen dilakukan untuk mengadakan tenaga pendidik melalui proses dan tahapan yang sudah ditentukan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan. karena kualitas pendidikan dapat dikatakan berkualitas jika 1) hasil akhir pendidikan sama dengan tujuan akhir pendidikan yaitu mencerdaskan anak bangsa, 2) hasil langsung pendidikan yaitu peserta didik memiliki pengetahuan, sikap, keterampilan. Hal tersebut dilakukan oleh tenaga pendidik atau guru, sehingga perlu dilakukan proses rekrutmen untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas (Syukri, 2019).

Menurut E. Mulyasa rekrutmen adalah suatu usaha untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang sesuai syarat kualifikasi sebanyak-banyaknya kemudian dipilih yang terbaik dari calon-calon tersebut (Mulyasa, 2005). Rekrutmen Menurut Stoner "*The Recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*". Rekrutmen merupakan proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu (Samsudin, 2006).

Makna serupa juga disampaikan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja supaya mau mendaftarkan diri untuk melamar pekerjaan yang ada dalam organisasi (Malthis, 2003). Selain itu menurut Sirait rekrutmen merupakan proses penarikan calon pegawai dengan rangkaian kegiatan yang dilakukan berdasarkan rencana untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi (Sinambela, 2017).

Rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan merupakan rangkaian dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Manajemen sekolah memiliki tanggungjawab untuk melakukan kegiatannya berdasarkan perencanaan dan analisis

kebutuhan serta analisis pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan ini ditujukan untuk keberlangsungan kegiatan pendidikan dan meningkatkan pelayanan lembaga pendidikan tersebut. Dalam lembaga pendidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menjelaskan, tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah (Rochmad Widodo, 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian rekrutmen yang disampaikan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk pengadaan tenaga yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menduduki suatu jabatan.

### **Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik**

Menurut Abdul Majid guru adalah seseorang yang bertugas untuk membantu peserta didik mendapatkan pengetahuan sehingga mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya (Majid, 2007). Sedangkan menurut Syaiful Bahri Djamarah guru sebagai tenaga pendidik diharapkan memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan guru juga menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada peserta didik supaya memiliki kepribadian yang baik (Faturohman, 2007).

Tujuan rekrutmen tenaga pendidik yang utama adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama.

Rekrutmen dilakukan oleh pihak yang telah diberikan tanggungjawab oleh sekolah dalam proses pelaksanaannya dan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja baik dari segi jumlah, waktu dan kualifikasi. Dalam kegiatan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Mendapatkan sumber daya tenaga yang professional
2. Mendapatkan pelamar yang sesuai kualifikasi
3. Membuat kriteria tertentu untuk calon pelamar
4. Sebagai keutuhan seleksi

Diharapkan dalam proses rekrutmen sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan. Terlepas dari pemenuhan kekosongan tersebut, tujuan dari proses rekrutmen juga untuk mendapatkan tenaga pendidikan yang berkualitas.

### **Metode Penarikan SDM**

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh sebuah lembaga dalam melakukan rekrutmen. Metode-metode tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Iklan. Pengiklanan (*advertising*) adalah suatu metode efektif untuk penarikan tenaga kerja (pegawai). Biasanya perusahaan memberitahukan informasi tentang iklan lowongan pekerjaan untuk lembaganya lewat papan pengumuman, televisi, radio, surat kabar, majalah, dan internet.

2) *Employee Referrals*. Para pegawai lembaga/perusahaan sekarang bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen personalia. Metode ini

memang banyak kebaikan khas, yaitu perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar. Meskipun teknik ini legal dan baik, perusahaan juga harus berhati-hati dalam penggunaannya.

3) Walk-ins & Write-ins. Pelamar atau pencari pekerjaan datang sendiri ke lembaga atau perusahaan dan mengisi blangko lamaran yang disediakan. Kemudian lamaran-lamaran ini disimpan di dalam suatu file sampai ada lowongan pekerjaan atau sampai lamaran dinyatakan tidak valid lagi.

4) Lembaga Pendidikan. Lembaga/perusahaan bekerjasama dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap guna dan siap pakai, biasanya dimulai dengan penerimaan magang mahasiswa, jika mahasiswa itu layak mereka dapat direkrut menjadi karyawan.

5) Depnakertrans, yaitu metode penarikan tenaga kerja (rekrutmen) melalui departemen pemerintahan. Lembaga/perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban lembaga/perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

6) Organisasi Buruh. Lembaga/perusahaan bekerjasama dengan organisasi karyawan dalam hal ini serikat buruh, perusahaan biasanya meminta kepada serikat buruh daftar tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tepat. Karena serikat buruh belum mempunyai kedudukan yang kuat, metode ini belum banyak digunakan.

7) Nepotisme. Metode nepotisme adalah metode penarikan tenaga kerja oleh lembaga/perusahaan dengan pertimbangan hubungan kekeluargaan, kesamaan suku, agama, daerah, atau yang lainnya. Biasanya metode ini tidak begitu mempertimbangkan kualitas dari pelamar, yang dipertimbangkan adanya hubungan atau tidak.<sup>28</sup>

### **Sumber Penarikan SDM**

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Keseimbangan penentuan sumber mungkin merupakan hal yang perlu mendapat pertimbangan manajemen SDM. Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber tenaga pendidik dan kependidikan.

Yang jelas, masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihaian manajemen SDM dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah. Secara garis besar penentuan sumber tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni perekrutan dari internal sekolah dan perekrutan dari eksternal sekolah.

#### **a. Sumber Internal Sekolah**

Salah satu sumber perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah adalah melalui rekrutmen secara internal, artinya pihak lembaga yang membutuhkan tenaga kerja

hanya perlu membuat pengumuman mengenai lowongan pekerjaan untuk posisi kosong tersebut. Informasi tersebut akan menyebar dari pegawai yang satu kepada pegawai yang lain atau bisa juga terjadi mutasi beberapa pegawai dari suatu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal lembaga.

Sumber internal meliputi tenaga pendidik dan kependidikan sekarang, rekan-rekan tenaga pendidik dan kependidikan, tenaga pendidik dan kependidikan sebelumnya, dan pelamar sebelumnya. Promosi, penurunan pangkat dan pemindahan juga dapat menyediakan pelamar bagi departemen-departemen atau divisi-divisi dalam sekolah. Tenaga pendidik dan kependidikan saat ini merupakan sumber tenaga pendidik dan kependidikan dalam dua hal: mereka dapat mengacu kepada rekan-rekan terhadap sekolah, dan mereka juga dapat menjadi pelamar oleh mereka sendiri dengan transfer dan promosi potensial.

*Promosi.* Ketersediaan promosi dalam suatu sekolah, dapat memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk bertugas, dan promosi internal dapat lebih hemat bagi sekolah baik waktu maupun uang. Hal yang berkaitan dengan promosi dari dalam telah meninggalkan beberapa argumen. Salah satunya bahwa tenaga pendidik dan kependidikan internal kualifikasinya lebih baik.

*Transfer.* Transfer seringkali penting dalam penyediaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan lebih luas berbasis pandangan sekolah. Oleh karena itu, pemberian transfer dapat merupakan cara memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan dari luar sekolah sesama seperti dari dalam. (Panduan Diklat, 2008)

#### b. Sumber Eksternal Sekolah

Menurut Sondang P. Siagian sumber-sumber penarikan calon tenaga kerja secara eksternal meliputi:

- a) Pelamar Langsung
- b) Lamaran Tertulis
- c) Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam
- d) Iklan
- e) Instansi Pemerintah
- f) Perusahaan Penempatan tenaga Kerja
- g) Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional
- h) Lembaga Pendidikan
- i) Organisasi Profesi
- j) Serikat Pekerja
- k) Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah (Sondang Siagian, 2004)

Tidak jauh berbeda dengan perusahaan ataupun organisasi komersial lainnya, lembaga pendidikanpun perlu melakukan rekrutmen/penarikan calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh lembaga agar dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien pula. Dalam hal ini tenaga kerja yang dibutuhkan adalah tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan lainnya yang dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar di lembaga pendidikan tersebut.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan secara eksternal meliputi:

*Walk-ins* (pelamar yang datang ke sekolah). Penggunaan *walk-ins* dalam rekrutmen terutama lazim bagi para tenaga pendidik dan kependidikan juru tulis dan pabrik/jasa. Dalam metode *walk-ins*, para individu menjadi para pelamar dengan datang memasuki kantor kerja sekolah.

Agen Kerja. Agen-agen kerja bisa negeri ataupun swasta. Agen-agen kerja swasta cenderung melayani dua kelompok calon tenaga pendidik dan kependidikan: profesional atau pimpinan/Kepsekial dan tenaga pendidik dan kependidikan kasar (*unskilled*), agen kerja memainkan peran yang penting dalam perekrutan calon tenaga kerja tenaga pendidik dan kependidikan profesional dan pimpinan/Kepsekial. Meskipun berhasil, biaya sekolah jauh lebih besar dari pada keuntungan yang diperoleh.

Agen-agen Bantuan Sementara. Agen Bantuan sementara mewakili berbagai sekolah. Para tenaga pendidik dan kependidikan sementara jugamemiliki kesempatan untuk bertugas dalam sekolah yang beragam, oleh karena itu mereka dapat memuaskan pilihan terhadap fleksibilitas jadwal dan beragam tempat kerja. Selanjutnya para tenaga pendidik dan kependidikan sementara bisa menerima kompensasi langsung lebih tinggi dibandingkan dengan staf permanen, meskipun mereka juga umumnya tidak mendapatkan keuntungan tidak langsung.

Asosiasi dan Perkumpulan Sekolah. Asosiasi sekolah dan profesional juga menjadi sumber penting bagi rekrutmen. Berita di surat kabar dan pertemuan tahunan sering menyediakan pengumuman tentang lowongan tenaga pendidik dan kependidikan. Pertemuan tahunan juga dapat menawarkan para pengusaha dan para tenaga pendidik dan kependidikan yang potensial untuk bertemu. Masyarakat dan sekolah telah menerapkan ide ini dan saat ini telah mempertemukan banyak para pengusaha dan pencari kerja pada bursa kerja. Dengan terbatasnya waktu

Wawancara, bursa seperti ini merupakan langkah awal dalam proses rekrutmen. Namun demikian, mereka menyediakan alat efektif bagi pengusaha dan para tenaga pendidik dan kependidikan yang potensial untuk bertemu.

Sekolah. Sekolah dapat dikategorikan ke dalam tiga tipe; sekolah lanjutan, sekolah kejuruan dan teknik, akademi dan perguruan tinggi. Semuanya merupakan sumber rekrutmen penting bagi sekolah, meskipun kepentingannya bervariasi tergantung pada jenis calon tenaga pendidik dan kependidikan yang dicari.

Tenaga pendidik dan kependidikan asing. Kekurangan nyata dari beberapa calon tenaga pendidik dan kependidikan yang ada, termasuk tenaga profesional seperti insinyur ahli kimia, perawat, dan ahli geologi. Akibatnya para pengusaha mencari untuk mengangkat tenaga pendidik dan kependidikan asing – seringkali dari negara yang jauh atau melalui kantor penempatan akademi. (Panduan Diklat, 2008)

### **Kendala dalam Penarikan (Rekrutment) Tenaga Kerja**

Menurut Fatah, ada tiga bentuk kendala, yaitu yang bersumber dari organisasi sendiri, kebiasaan pencari kerja dan dari lingkungan luar organisasi. Kendala yang bersumber dari organisasi sendiri biasanya berkaitan pada kebijakan organisasi, seperti dimana sudah terisinya semua posisi dalam organisasi, sehingga tidak menerima lagi pegawai baru, kurang sesuainya gaji dan upah yang diharapkan oleh tenaga kerja. Kendala yang terkait kebiasaan pencari yaitu dimana para pekerja mempunyai kebiasaan yang kurang baik, sehingga terjadi suatu kesalahan dan dari kesalahan itu muncul anggapan yang negatif sehingga proses rekrutmen dihentikan. Selanjutnya kendala yang bersumber dari lingkungan sekitar organisasi juga bisa mempengaruhi.

Faktor yang mempengaruhi seperti tingginya tingkat pengangguran. Dengan tingginya tingkat pengangguran, para pencari tenaga kerja biasanya lebih selektif dalam menyeleksi calon pelamar, karena kemungkinan banyak diantaranya yang melebihi persyaratan yang ditentukan. Faktor lainnya yaitu langka tidak nya keterampilan – keterampilan tertentu. Adanya peraturan perundangan – undangan mengenai ketenagakerjaan, sehingga harus di perhitungkan dan dipatuhi. Dan yang terakhir yaitu kendala yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dimana tuntunan yang akan dikerjakan oleh para calon pegawai (Fatah Syukur, 2012).

Sejalan dengan Fatah, menurut Malayu hasibuan, kendala rekrutmen pada setiap perusahaan atau lembaga tidaklah sama, namun pada umumnya kendala biasa nya meliputi kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan dan lingkungan eksternal.

1) Kebijakan – kebijaksanaan organisasi Kebijakan organisasi yang bisa mempengaruhi rekrutmen adalah mengenai kompetensi dan kesejahteraan dimana perusahaan harus memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar dan adil, maka pelamar akan semakin banyak dan begitu sebaliknya. Kebijakan promosi bisa menjadi kendala rekrutmen, promosi merupakan salah satu cara menarik pelamar berdatangan, karena dengan adanya kesempatan promosi merupakan salah satu cara untuk menarik pelamar berdatangan, karena dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan cukup luas maka status dan pendapatan semakin besar. Kebijakan status karyawan bisa menjadi kendala apabila kesempatan untuk menjadi karyawan tetap tidak bisa didapat, maka semakin sedikit pelamar. Sumber tenaga kerja pun bisa menjadi kendala, karena jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar sedikit. Persyaratan jabatan Semakin banyaknya persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar akan semakin sedikit. Sebaiknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.

2) Metode pelaksanaan penarikan Semakin tertutupnya penarikan melalui surat kabar, radio, atau TV maka pelamar semakin sedikit.

3) Kondisi pasar tenaga kerja Semakin sedikit penawaran tenaga kerja semakin sedikit pula pelamar yang melamar pekerjaan.

4) Solidaritas perusahaan Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah misalnya besarnya sekolah. Jika solidaritas sekolah rendah,

pelamar pun sedikit yang tertarik. Kondisi lingkungan eksternal Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak, pelamar akan sedikit, jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil, pelamar semakin banyak.

## **PEMBAHASAN**

K. A. Rahman dalam penelitiannya mengatakan Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dimana rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk pengadaan tenaga yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menduduki suatu jabatan. Maka rekrutmen dapat diartikan sebagai proses yang berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sebuah organisasi dalam posisi tertentu.

Tujuan rekrutmen tenaga pendidik yang utama adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ariadna Mulyati bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk memikat sekumpulan besar pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Terdapat berbagai macam metode dalam penarikan SDM pendidikan yaitu melalui : Iklan, *Employee Referrals*, *walk-Ins*, Lembaga pendidikan, Depnakertrans, Organisasi buruh dan nepotisme. Ada beberapa kendala dalam proses penarikan SDM lembaga pendidikan yaitu : kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan dan lingkungan eksternal.

## **SIMPULAN**

Rekrutmen dilakukan untuk mengadakan tenaga pendidik melalui proses dan tahapan yang sudah ditentukan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan rekrutmen tenaga pendidik yang utama adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama. Secara garis besar penentuan sumber tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni perekrutan dari internal sekolah dan perekrutan dari eksternal sekolah. Ada tiga bentuk kendala, yaitu yang bersumber dari organisasi sendiri, kebiasaan pencari kerja dan dari lingkungan luar organisasi. Kendala yang bersumber dari organisasi sendiri biasanya berkaitan pada kebijakan organisasi, seperti dimana sudah terisinya semua posisi dalam organisasi, sehingga tidak menerima lagi pegawai baru, kurang sesuainya gaji dan upah yang diharapkan oleh tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arrum Intan Sari, Afriza, Andriani Tuti. 2022. Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan. JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Vol. 4, No. 1.
- Arief, Mohammad. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang)." Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah 6, no. 1.
- Astuti. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah." Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 7, no. 1.
- Daniel, A., Sanda, A. A., & Midala, A. S. 2014. *Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in Adult Education Organisation: Implications for the Management of Adult Education Borno State Nigeria*. Journal of Education and Practice 5, no. 31.
- Dian Sofia Adelia, Nuzul Arijannah, Erliyana Dewi Saraswati, Faizar Aulia Rachman. 2023. Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 5 No. 1.
- Hanifah, Umi. 2021. Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon." Jurnal Educatio 7, no. 4
- Lisnandari. 2018. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah. Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 3. No. 2.
- Malthis. 2003. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2005). Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. PT. Remaja Rosdakarya.
- Novan Ramadani Agia, Indra Sudrajat. 2023. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). Sanskara Pendidikan dan Pengajaran. Vol. 01, No. 02.
- Panduan Diklat, 2008. Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas
- Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. 2017. Manajemen SUMBER Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P., Sondang, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suryana, Y. 2015. Metode Penelitian Manajemen Pendidikan. Pustaka Setia.
- Syukri, I. I. F. 2019. Pengaruh Kegiatan Keagamaan Terhadap Kualitas Pendidikan. Penelitian Pendidikan Islam, 7
- Syukur Fatah, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra,.



## **Jambura Journal of Educational Management**

*Volume (5) Nomor (1), Maret 2024. Halaman 34-44*

*E-ISSN: 2721-2106, DOI: 10.37411*

Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, and Nova Intania. 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 12, no. 2