

## **Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kebutuhan Pada Lembaga Pendidikan**

**Fajri Dwiyama**

Fakultas Tarbiyah IAIN Bone

e-mail: [fajridwiyama@gmail.com](mailto:fajridwiyama@gmail.com)

IAIN Bone, Jl. HOS.Cokroaminoto Watampone, Indonesia

### **ABSTRACT**

*Recruitment is the process of gathering prospective office holders who have certain qualifications for jobs in an organization or industry. There are two methods used in recruitment, namely the open recruitment method and the closed method. Employee selection is an important process in educational institutions to obtain competent and productive employees. The steps that need to be taken in employee selection include: analyzing job needs, developing selection criteria, determining selection methods, carrying out the selection process, making selection decisions, and monitoring and evaluating selection. By applying these principles, educational institutions can increase accuracy in getting the best, competent employees so they can provide optimal performance and productivity.*

**Kata Kunci:** *Rekrutmen, Seleksi, Lembaga Pendidikan*

### **PENDAHULUAN**

Pada sebuah lembaga seperti organisasi maupun lembaga pendidikan terdapat hal penting yakni sumber daya manusia (Effendi, 2021). Kinerja dari karyawan maupun organisasi yang baik dalam menjalankan tugas adalah komponen terpenting penunjang tercapainya tujuan serta visi dan misi dari sebuah lembaga. Sumber Daya Manusia adalah pondasi terpenting, karenanya Sumber Daya Manusia harus senantiasa dikembangkan, diarahkan dan diperlihara. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yakni rekrutmen dan seleksi (Haryono, 2012).

Rekrutmen merupakan proses penarikan anggota institut, organisasi maupun lembaga pendidikan yang memenuhi kriteria dalam jumlah serta jenis yang dibutuhkan (Jismin, 2022). Rekrutmen juga dapat di artikan perencanaan Sumber Daya Manusia sesuai dengan standar kualifikasi yang diperlukan. Menurut Mardianto, rekrutmen adalah proses mendapatkan calon anggota yang sesuai dengan kualifikasi atau standar yang telah ditetapkan (Sholathiah, 2022). Proses rekrutmen tidak hanya sebatas memunculkan ketertarikan minat terhadap pekerjaan di instansi, lembaga maupun organisasi tetapi juga mempertahankan calon anggota atau karyawan. Selain rekrutmen, seleksi juga bagian dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (Andriani, 2022).

Seleksi merupakan proses setelah rekrutmen selesai, seleksi mencakup manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dikumpulkan pada tahap rekrutmen. Seleksi menurut Sedarmayati adalah proses penentuan dan pemelihan anggota yang telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan.

Seleksi juga dikatakan proses penyaringan calon anggota yang telah melalui tahapan rekrutmen. Dari penjabaran terkait rekrutmen dan seleksi terlihat bahwa tujuan dari rekrutmen dan seleksi adalah untuk melahirkan generasi baru yang standar kualifikasinya telah ditetapkan. Rekrutmen dan seleksi adalah dua agenda yang berjalan beriringan guna mencapai tujuan menentukan anggota yang tepat dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal dalam sebuah lembaga, instansi maupun organisasi.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak selalu berjalan tanpa hambatan, ketidakefektifan bisa saja terjadi. Efektifitas dalam proses rekrutmen dan seleksi merupakan tolak ukur keberhasilan pengaplikasian proses pengelolaan Sumber Daya Manusia. Efektifitas proses rekrutmen adalah terciptanya kemudahan informasi terkait kualifikasi serta kesesuaian jumlah individu yang dibutuhkan pada organisasi maupun lembaga. Selain itu, proses rekrutmen juga dikatakan efektif apabila dapat menarik minat calon anggota untuk memasuki lembaga atau organisasi.

Dari teori yang dikemukakan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak berjalan secara efektif menurut gambaran definisi efektivitas yang dipaparkan, maka dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak efektif. Dibalik ketidakefektifan tersebut tentu terdapat faktor penunjang mengapa hal tersebut dapat terjadi. Penulis berusaha memaparkan proses rekrutmen dan seleksi dengan potensi ketidakefektifan serta mengulik faktor yang melatarbelakanginya.

## **METODE**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian pustaka (*library research*), yakni penelitian yang obyek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku sebagai sumber datanya. Penelitian ini dilakukan dengan membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur yang ada (Zed, 2004).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Rekrutmen Efektif Berbasis Kebutuhan**

Rekrutmen adalah agenda yang menciptakan beberapa calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi pada pekerjaan di sesuatu organisasi atau industri. Rekrutmen merupakan sesuatu proses buat memperoleh tenaga yang bermuthu guna bekerja pada lembaga ataupun industri. Rekrutmen merupakan proses, menciptakan, mencari, menetapkan beberapa orang serta mengajak baik dari luar ataupun dari dalam industri selaku calon tenaga kerja dengan ciri tertentu. Rekrutmen selaku suatu kegiatan pengumpulan calon pemegang jabatan yang cocok dengan yang direncanakan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam lingkup pekerjaan.

Rekrutmen melingkupi kegiatan dalam mencari beberapa calon pegawai yang telah ditentukan standar kualifikasi yang harus dicapai oleh calon tenaga kerja agar mereka yang

membuka lowongan industri bisa memilah orang-orang yang cocok untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Rekrutmen tidak hanya menarik simpati ataupun atensi seorang buat bekerja pada sebuah industri, tetapi juga merancang dengan optimal agar para calon tenaga kerja atau pelamar dapat bertahan sampai akhir dalam menjalani pekerjaan yang ada.

Rekrutmen merupakan usaha yang dicoba guna mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan buat mengisi jabatan tertentu yang kosong. Tidak hanya itu, rekrutmen ialah usaha mengendalikan komposisi sumber daya manusia secara seimbang. Melalui rekrutmen organisasi bisa melaksanakan pembicaraan dengan pihak tertentu untuk memperoleh SDM yang memiliki potensi. Adanya rekrutmen diharapkan pencari kerja yang bermutu besar yang berkeinginan mengenali adanya peluang kerja.

#### 1. Metode Rekrutmen

Rekrutmen memiliki 2 metode yaitu metode perekrutan terbuka dan perekrutan metode tertutup, metode tersebut digunakan sesuai dengan kondisi organisasi. Metode terbuka merupakan metode pencarian SDM dengan memberitahukan adanya lamaran pekerjaan secara luas, contohnya dengan memasang iklan pada media massa, sehingga calon pelamarnya lebih genaral dengan cakupan yang global. Sedangkan metode tertutup adalah merekrut calon sumber daya manusia dengan cara menyampaikan informasi pembukaan lamaran hanya kepada orang tertentu saja. Sehingga informasi tidak tersebar secara luas, yang menjadi calon pelamar pun jumlahnya terbatas.

#### 2. Efektifitas Rekrutmen

Rekrutmen bisa dinyatakan efisien apabila bisa mendapatkan calon tenaga kerja dengan jumlah yang banyak diiringi dengan cocoknya kualifikasi yang diperlukan. Rekrutmen yang efisien merupakan tersedianya data yang akurat serta berkesinambungan dalam pencapaian kualifikasi serta jumlah individu yang dibutuhkan untuk melakukan bermacam pekerjaan di suatu organisasi. Kegiatan rekrutmen berfokus untuk menyisihkan pelamar yang tidak pas serta memfokuskan upayanya terhadap calon yang hendak dipanggil kembali.

Metode utama dalam mengenali apakah usaha perekrutan tersebut efisien yakni melakukan analisis selaku pada bagian penilaian perekrutan. Penilaian bertujuan mengevaluasi manfaat perekrutan, dimana penilaian ini meliputi kontak langsung ataupun tidak langsung. Waktu dievaluasi sehingga keperluan mengisi lowongan dapat terlaksana, dimana industri bisa memperhitungkan waktu yang dihabiskan untuk mengisi jabatan pekerjaan yang kosong, mutu serta kuantitas perekrutan juga dapat dievaluasi, dimana industri wajib dapat memperhitungkan jumlah karyawan yang hendak direkrut serta karyawan itu memenuhi kualifikasi minimum yang diresmikan industri serta tingkatan efektifitas perekrutan.

**Seleksi Efektif Berbasis Kebutuhan**

Seleksi adalah proses mengidentifikasi dan memilih sekelompok kandidat atau individu yang memenuhi kriteria lembaga pendidikan untuk membuka posisi sesuai dengan syarat dan ketentuan lembaga pendidikan. Perencanaan seleksi menjadi penting karena dalam seleksi yang dilakukan oleh lembaga pendidikan mempengaruhi kualitas personel yang ada pada lembaga pendidikan, mengatur sumber daya manusia yang terdiri dari fungsi-fungsi yang mencakup fungsi perencanaan, personalia, menganalisis SDM, kesempatan kerja yang setara, kompensasi dan tunjangan, keselamatan, kesehatan, dan hubungan tenaga kerja dan ketenagakerjaan. Seleksi karyawan merupakan proses yang dilakukan oleh lembaga pendidikan atau organisasi untuk memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang tersedia. Tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan dengan kualifikasi dan kompetensi yang tepat agar dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Seleksi yang efektif sangat penting bagi lembaga pendidikan, karena dengan melakukan seleksi yang tepat maka lembaga pendidikan akan mendapatkan karyawan yang kompeten dan produktif. Sebaliknya, apabila seleksi tidak dilakukan dengan baik, lembaga pendidikan berisiko untuk merekrut karyawan yang tidak memiliki kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kerugian bagi lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk melakukan seleksi karyawan secara efektif berdasarkan kebutuhan pekerjaan yang ada. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai seleksi efektif berbasis kebutuhan:

**1. Analisis Kebutuhan Pekerjaan**

Langkah pertama dalam melakukan seleksi efektif adalah menganalisis kebutuhan pekerjaan yang akan diisi oleh karyawan baru. Lembaga pendidikan perlu memahami dengan jelas tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan baik. Analisis kebutuhan pekerjaan dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya:

- Mewawancarai manager atau penyelia departemen yang membutuhkan karyawan baru untuk memahami detail pekerjaan.
- Mengkaji uraian pekerjaan (job description) untuk posisi yang dibutuhkan. Uraian pekerjaan biasanya sudah menjelaskan tugas, tanggung jawab, dan persyaratan kualifikasi untuk suatu jabatan.
- Mengobservasi karyawan yang sudah ada untuk melihat kompetensi yang mereka miliki dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Dengan melakukan analisis yang komprehensif, lembaga pendidikan dapat menentukan kriteria seleksi dan persyaratan kualifikasi yang tepat untuk kandidat yang akan direkrut. Hal ini akan menjadi dasar dalam melakukan proses seleksi selanjutnya.

## 2. Menyusun Kriteria Seleksi

Setelah menganalisis kebutuhan pekerjaan, langkah selanjutnya adalah menyusun kriteria seleksi yang akan digunakan untuk menilai dan memilih kandidat yang sesuai. Kriteria seleksi harus didasarkan pada hasil analisis kebutuhan pekerjaan dan uraian pekerjaan untuk posisi yang dilamar. Kriteria seleksi dapat mencakup:

- Kualifikasi pendidikan formal, seperti tingkat pendidikan dan bidang studi yang dibutuhkan.
- Pengalaman kerja, menyesuaikan dengan tingkat senioritas pekerjaan.
- Kompetensi teknis, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
- Kompetensi soft skills, seperti komunikasi, kerja sama tim, inisiatif, dan sebagainya.
- Sertifikasi atau lisensi tertentu yang dipersyaratkan untuk posisi tersebut.
- Preferensi atau persyaratan khusus lainnya jika diperlukan.

Dengan menetapkan kriteria seleksi ini, lembaga pendidikan memiliki standar penilaian yang objektif untuk menilai lamaran dan menyaring kandidat yang berkualifikasi. Kriteria yang ditetapkan harus spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis dan terkait waktu.

## 3. Menentukan Metode Seleksi

Ada berbagai macam metode seleksi karyawan yang dapat digunakan oleh lembaga pendidikan, diantaranya:

- Seleksi administrasi & screening awal berkas lamaran  
Tahap ini bertujuan untuk menyaring kandidat yang memenuhi persyaratan administrasi dan kualifikasi dasar berdasarkan berkas lamaran yang disampaikan. Pada umumnya tahap ini menggunakan sistem online untuk efisiensi.
- Tes tertulis  
Tes tertulis digunakan untuk mengukur kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan kognitif yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Tes dapat berupa tes esai, pilihan ganda, atau perhitungan.
- Tes psikologi  
Tes psikologi membantu mengukur aspek psikologis dan kepribadian kandidat, seperti intelegensia, bakat, minat, sifat, dan potensi. Hal ini penting untuk memprediksi kesesuaian kandidat pada pekerjaan dan lembaga pendidikan.
- Wawancara  
Wawancara dilakukan oleh tim seleksi untuk menilai aspek kompetensi, motivasi kerja, dan kesesuaian kandidat yang lebih mendalam. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka (face to face interview), video call, atau telepon.
- Tes kemampuan

Tes kemampuan khusus dilakukan untuk menilai hard skills kandidat yang spesifik sesuai bidang pekerjaannya. Misalnya tes mengetik, tes coding, simulasi pengoperasian software atau peralatan, dan sebagainya. Tes ini membantu melihat kemampuan teknis kandidat dalam kondisi nyata.

- Assessment centre

Metode ini menggabungkan beberapa teknik seleksi seperti tes tertulis, wawancara, role play, simulasi kerja dan lainnya dalam satu program penilaian yang intensif. Biasanya assessment centre digunakan untuk seleksi posisi tingkat manajer ke atas.

Setiap metode seleksi memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Oleh karena itu lembaga pendidikan perlu memilih kombinasi beberapa metode yang tepat sesuai dengan pekerjaan dan kualifikasi kandidat yang dibutuhkan.

#### 4. Melaksanakan Proses Seleksi

Setelah persiapan matang, tahap selanjutnya adalah melaksanakan proses seleksi itu sendiri sesuai dengan metode yang dipilih. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya adalah:

- Pastikan pelaksanaan seleksi didukung oleh tim dan sistem yang kompeten. Kualitas seleksi sangat ditentukan oleh kompetensi asesor dan sistem penilaian yang digunakan.
- Kelola dan koordinasikan jadwal seleksi agar berjalan efisien bagi kandidat maupun lembaga pendidikan.
- Informasikan secara jelas kepada kandidat mengenai tahapan, jadwal, durasi, metode, dan hal teknis lainnya terkait proses seleksi. Hal ini penting agar kandidat dapat mempersiapkan diri dengan baik.
- Dokumentasikan hasil penilaian setiap kandidat pada setiap tahap seleksi secara sistematis. Data ini berguna untuk pembuatan keputusan dan referensi di masa depan.
- Berikan kesempatan yang sama bagi setiap kandidat untuk menunjukkan kemampuannya, tanpa diskriminasi. Hal ini untuk memastikan objektivitas dan fairness dalam seleksi.
- Jaga kerahasiaan data dan informasi kandidat sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku.

Dengan melaksanakan proses seleksi yang terstruktur dan profesional seperti ini, lembaga pendidikan dapat menjangkau kandidat terbaik yang memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang dilamar.

#### 5. Membuat Keputusan Seleksi

Setelah proses seleksi selesai dilakukan dengan komprehensif, tahap selanjutnya adalah membuat keputusan untuk menyeleksi kandidat mana yang akan ditawarkan posisi pekerjaan tersebut. Keputusan ini harus dibuat secara objektif berdasarkan kriteria seleksi yang sudah ditetapkan diawal. Perbandingan hasil penilaian pada setiap tahap seleksi untuk tiap kandidat

dilakukan untuk melihat kandidat mana yang paling memenuhi persyaratan. Beberapa tips membuat keputusan seleksi karyawan:

- a. Kumpulkan dan pelajari kembali hasil penilaian setiap kandidat secara menyeluruh pada setiap tahapan seleksi.
- b. Buat matriks perbandingan nilai kandidat berdasarkan kriteria seleksi untuk melihat gambaran keseluruhan kompetensi masing-masing calon karyawan.
- c. Diskusikan dengan tim yang terlibat dalam seleksi apabila ada keraguan atau perbedaan persepsi.
- d. Jangan membuat keputusan berdasarkan faktor subjektif atau preferensi pribadi, tetapi berdasarkan data dan kriteria penilaian.
- e. Putuskan kandidat terbaik, bukan yang “cukup baik”. Seleksi adalah kompetisi mendapatkan kandidat excellent.
- f. Putuskan cadangan kandidat yang berpotensi apabila kandidat terpilih nomor satu menolak tawaran kerja.

Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat membuat keputusan penerimaan karyawan baru yang tepat berdasarkan data objektif hasil seleksi dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

#### 6. Monitoring dan Evaluasi

Seleksi karyawan bukan proses one-time project, tetapi merupakan bagian dari sistem manajemen SDM yang berkelanjutan dalam organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap proses dan hasil seleksi yang dilakukan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah:

- a. Monitor ROI (return on investment) program rekrutmen dan seleksi, dengan melihat metrik seperti: tingkat keberhasilan rekrutmen, waktu dan biaya rata-rata untuk mengisi satu posisi lowongan, tingkat retensi karyawan hasil rekrutmen tersebut.
- b. Lakukan evaluasi periodik terhadap metode dan proses seleksi apakah telah berjalan efektif dan efisien. Identifikasi permasalahan dan area perbaikan yang diperlukan.
- c. Pantau kinerja karyawan hasil rekrutmen pada masa percobaan atau orientasi untuk melihat kesesuaian mereka dengan pekerjaan. Evaluasi apakah hasil rekrutmen sudah ideal atau perlu penyesuaian kriteria seleksi.
- d. Pantau retensi atau turnover karyawan yang sudah lebih dari 1 tahun. Tingkat turnover yang tinggi dapat mengindikasikan adanya masalah dengan kualitas seleksi karyawan.

Melalui monitoring dan evaluasi berkala ini, lembaga pendidikan dapat terus menyempurnakan sistem dan standar rekrutmen dan seleksi karyawannya agar dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Itulah penjelasan mengenai prinsip-prinsip utama dalam melakukan seleksi karyawan yang efektif berdasarkan kebutuhan jabatan atau pekerjaan yang dilamar. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, lembaga pendidikan dapat meningkatkan akurasi dalam mendapatkan karyawan terbaik yang kompeten sehingga dapat memberikan kinerja dan produktivitas optimal.

## **KESIMPULAN**

Rekrutmen adalah proses yang bertujuan untuk mengumpulkan calon pemegang jabatan yang memiliki kualifikasi tertentu untuk pekerjaan di suatu organisasi atau industri. Rekrutmen melibatkan beberapa langkah, seperti pencarian calon pegawai, menetapkan mereka, dan mengajak baik dari luar atau dalam industri. Dalam rekrutmen, ada dua metode yang digunakan: metode perekrutan terbuka dan metode tertutup. Metode terbuka melibatkan pencarian sumber daya manusia secara luas, contohnya dengan memasang iklan pada media massa, sementara metode tertutup melibatkan merekrutan calon sumber daya manusia dengan cara menyampaikan informasi pembukaan lamaran hanya kepada orang tertentu.

Seleksi karyawan merupakan proses penting dalam lembaga pendidikan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan produktif. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam seleksi karyawan antara lain: analisis kebutuhan pekerjaan, menyusun kriteria seleksi, menentukan metode seleksi, melaksanakan proses seleksi, membuat keputusan seleksi, dan monitoring serta evaluasi seleksi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, lembaga pendidikan dapat meningkatkan akurasi dalam mendapatkan karyawan terbaik yang kompeten sehingga dapat memberikan kinerja dan produktivitas optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, A. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Makassar: TOHAR MEDIA.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 39-51.
- Haryono, B. S. (2012). *Capacity Building*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Jismin, J. N. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 20-29.
- Sholathiah, A. L. (2022). eknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*.

Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.