

EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI ORGANISASI PENDIDIKAN

Ifriani Abdul Salam¹, Siti Munawirah. S.², Wahida Octaviana³, Sumiati¹
Universitas Muhammadiyah Makassar
ifrianiabdulsalam@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are one of the important components which is the basic capital in building and running a company. Human resources are needed to aim to help the company achieve the success that has been determined and to fill the vacancies in accordance with previous planning. With the existence of human resources who have good performance and are competent in their fields, the company will be able to operate optimally. Literature study techniques are used to collect data from various sources such as journals, articles, and other documents related to Recruitment and Selection. The collected data will be analyzed using a descriptive method. Descriptive methods are used to describe and explain the data obtained. Data analysis will be carried out by reading, understanding, and interpreting data that has been collected from various sources. The data that has been analyzed will be presented in the form of a structured and systematic narrative. The researcher intends to reveal whether the recruitment and selection process can run ineffectively and then it is found that if the human resources who register do not meet the expected numbers and the applicant has criteria that do not meet the predetermined classification, then it can be said that the recruitment and selection process is ineffective. Factors that underlie ineffectiveness in recruitment and selection.

Keywords: *Selection, Recruitment.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang merupakan modal dasar dalam membangun dan menjalankan suatu perusahaan. sumber daya manusia dibutuhkan untuk bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan yang telah ditentukan serta untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik serta kompeten dibidangnya, perusahaan akan dapat beroperasi dengan maksimal. Metode Teknik studi literatur digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan Rekrutmen Dan Seleksi. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh. Analisis data akan dilakukan dengan cara membaca, memahami, dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber. Data yang telah dianalisis akan disajikan dalam bentuk narasi yang terstruktur dan sistematis. Peneliti bermaksud mengungkapkan apakah proses rekrutmen serta seleksi dapat berjalan tidak efektif lalu ditemukan jika SDM yang mendaftar tidak memenuhi angka yang diharapkan serta pelamar memiliki kriteria yang tidak memenuhi klasifikasi yang telah ditentukan maka dapat dikatakan proses rekrutmen

dan seleksi tidak efektif. Faktor yang melandasi adanya ketidakefektifan pada rekrutmen dan seleksi

Kata Kunci: *Seleksi, Rekrutmen.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dan modal dasar dalam membangun dan menjalankan suatu perusahaan. Dibutuhkan untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan yang telah ditentukan serta untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan berupaya untuk mencari dan mengelola sumber daya manusia yang dapat menunjang proses kerja secara efektif. Proses pengelolaan sumber daya manusia meliputi berbagai aspek seperti analisis pekerjaan, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengelolaan yang efektif dan efisien memerlukan strategi yang tepat dalam rekrutmen dan seleksi, terutama di era digital dan new normal yang telah merubah struktur dan uraian pekerjaan di banyak instansi, lembaga pendidikan, perusahaan, dan organisasi menjadi lebih kompleks. Perubahan ini menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas tinggi tetapi juga memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan yang semakin dinamis dan beragam.

Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan rekrutmen dan seleksi yang dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai untuk menjalankan tugas-tugas yang dibutuhkan. Melalui makalah ini, kita akan fokus membahas tentang pendekatan dan strategi dalam rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar dan kebutuhan internal yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan dengan tehnik studi literatur. Teknik pengambilan data yang dilakukan penulis yakni dengan data-data yang
Vol. 4 No. 2, Desember 2024 | 167

dikumpulkan dari berbagai sumber, baik dari jurnal, dan lain-lain yang relevan dengan tema artikel ini. Setelah itu, data yang telah terkumpul kemudian dianalisis oleh penulis dan memberikan penjelasan secukupnya dengan tujuan memperkuat hasil kajian library research (pustaka). Teknik studi literatur digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan Rekrutmen Dan Seleksi. Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh. Analisis data akan dilakukan dengan caramembaca, memahami, dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber. Data yang telah dianalisis akan disajikan dalam bentuk narasi yang terstruktur dan sistematis

PEMBAHASAN

A. Pengertian Seleksi dan Rekrutmen

1. Rekrutmen

Rekrutmen, yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja, adalah proses mencari dan mendorong tenaga kerja untuk melamar pekerjaan pada instansi/lembaga pendidikan/perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:28), rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mardianto (2014:8), rekrutmen diartikan sebagai proses mendapatkan calon staf/guru/karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan instansi/lembaga pendidikan/perusahaan. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada instansi tersebut tetapi juga meningkatkan kemungkinan untuk mempertahankan calon staf/guru/karyawan yang akan menjadi staf/guru/karyawan setelah mereka bekerja.

2. Seleksi

Seleksi adalah proses yang dilaksanakan setelah rekrutmen. Menurut Riniwati, seleksi adalah upaya pertama yang dilakukan oleh divisi SDM

perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Susanto menyatakan bahwa seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen, dimana hasil rekrutmen berupa surat lamaran siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak diangkat menjadi guru atau karyawan dan siapa yang tidak. Dalam pandangan Islam, seleksi harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan, sesuai dengan Ayat Al-Quran Al Qashas (28): 26 yang berbunyi, "Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya." Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, seleksi adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menentukan pelamar yang paling memenuhi kualifikasi perusahaan, untuk menduduki suatu posisi tertentu.

B. Proses Rekrutmen dan Seleksi

1. Rekrutmen

- a. **Dasar aturan perekrutan:** Setiap perusahaan harus mengikuti aturan dasar dalam menjalani proses perekrutan mulai dari mengisi form permintaan untuk perekrutan sampai dengan mengesposkan perekrutan tersebut.

- b. **Sumber perekrutan:** Pemilihan sumber rekrutmen harus diperhatikan dan dipertimbangkan karena hal ini menyangkut keahlian tenaga rekrutmen dalam menentukan dan memilih calon guru yang akan direkrut.
 - 1) **Sumber internal:** Ini dilakukan dengan memindahkan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong, biasanya diambil dari dalam perusahaan. Rekrutmen internal pada sekolah berarti sekolah hanya menginformasikan lowongan pada guru yang sudah ada dengan alasan lebih mengenal kepribadian, kemampuan, dan keterampilan guru

secara mendalam. Kelebihan meliputi meningkatkan moral dan kedisiplinan karena kesempatan promosi, biaya penarikan yang kecil, dan waktu penarikan yang singkat. Kelemahannya adalah kewibawaan guru yang dipromosikan itu kurang dan kurang membuka kesempatan untuk sistem kerja baru dalam sekolah.

2) **Sumber eksternal:** Guru/staf/karyawan yang mengisi jabatan yang lowong dapat direkrut dari sumber tenaga kerja di luar instansi/lembaga pendidikan/perusahaan. Rekrutmen eksternal pada sekolah memberikan peluang yang lebih besar untuk mendapatkan calon guru berkualitas karena pelamar yang bervariasi sehingga sekolah mendapatkan banyak pilihan yang sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan yang telah ditetapkan.

2. **Seleksi** Seleksi adalah proses penting yang dilakukan oleh instansi/lembaga pendidikan/perusahaan untuk mendapatkan guru/staf/karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Tujuan seleksi meliputi memperoleh orang yang tepat untuk posisi yang tepat, memperkirakan kinerja pelamar, menjaga reputasi, dan mengoptimalkan investasi. Langkah-langkah dalam proses seleksi meliputi seleksi surat lamaran, pengisian blanko lamaran, wawancara pendahuluan, tes penerimaan yang berupa tes fisik, akademik, pengetahuan, dan psikologis, serta tes kesehatan. Setelah itu, dilakukan wawancara akhir oleh atasan langsung dan keputusan akhir apakah pelamar diterima atau ditolak.

C. Mengukur Keberhasilan Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Pengukuran keberhasilan implementasi seleksi dan rekrutmen dapat dilakukan melalui analisis data, indikator kerja, evaluasi proses, pengukuran kualitas karyawan, survei pelamar, pengukuran tingkat retensi, dan pengukuran tingkat keberhasilan seleksi.

D. Tantangan Dalam Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tantangan dalam implementasi seleksi dan rekrutmen termasuk keterbatasan sumber daya seperti biaya, waktu, dan personel, keterbatasan teknologi, informasi, dan komunikasi, serta keterbatasan kualitas guru/staf/karyawan yang tersedia di pasar.

KESIMPULAN

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang harus dilaksanakan dalam sebuah instansi/Lembaga Pendidikan/perusahaan untuk memperoleh guru/staf/karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi/Lembaga Pendidikan/perusahaan tersebut. Seleksi dilakukan setelah melakukan proses rekrutmen. Rekrutmen akan selalu berhubungan dengan seleksi. Dengan adanya seleksi, instansi/Lembaga Pendidikan/perusahaan akan mampu mendapatkan guru/staf/karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan

DAFTAR PUSTAKA

- Dahyar Daraba, Ismiyanto dan Pratiwi Nurhascaryani. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja* Vol. 9 No. 1, April 2019. *Implementasi Rekrutmen CPNS Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bogor*. Di akses 18 mei 2024
- Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh, *Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkukul Boutique Resort*, *Jurnal (Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis Vol 01 No 02)*, 2022.
- Ilma Irvanty Firdausi, *Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat Kc Kediri di Masa Pandemi*, *Skripsi (Jurusan Perbankan Syariah) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (Uin) Malik Ibrahim Malang*.
- Irene Chan dan Eddy Madiono Sutanto. *Implementasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Secara Konvensional Pada PT Bian Niaga Batuan Sidoarjo*. *AGORA* Vol. 3, No. 1, (2015).
- Jasri, Jasri, Salmah Said, and K. Amiruddin. "Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Etnis Tionghoa Menggunakan Jasa Bank Syariah." *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 7.1 (2020): 1-16.
- Mansyur, Fakhrudin, Jasri Jasri, and Mowafg Masuwd. "Overcoming Intellectual Unemployment through Entrepreneurship Learning Transformation: A Case Study on Sharia Economic Law Study Program of Unismuh Makassar." *Al-Muamalat: Jurnal Ekonomi Syariah* 11.2 (2024): 251-268.
- Melisa Ikwanto Koean, *Proses Analisis Pekerjaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Jasuindo Tiga Perkasa Tbk*, *Jurnal (AGORA Vol. 3, No. 2, 2015)*.
- Mustamin, Siti Walida, Jasri Jasri, and Widya Nur Indahsari. "A Review of Customer Benefits and Satisfaction in Amanah Product of Pegadaian Syariah Makassar." *Al-Iqtishadiyah: Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 9.2 (2024): 1-16.
- Nur Saputra, *Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung*, *Skripsi (Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021)*, h..32-33

Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Usanto. 2015. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT Bank Mandiri Syariah KC Banjarmasin*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri. Banjarmasin