

## **METODE REKRUTMEN PEGAWAI DAN PENINGKATAN KUALITAS SEKOLAH**

**Ana Rohmatul Hasanah**

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: anarohmatul445@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode rekrutmen dan upaya peningkatan kualitas sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah teknik observasi dan wawancara. Metode rekrutmen yang digunakan di MI Mifyahul Huda adalah metode internal dan eksternal. Pengaruh dari penggunaan metode ini madrasah mampu bersaing dengan madrasah atau sekolah lainnya dan pengelolaan sarana dan prasarana masih kurang karena terbatasnya jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

**Kata Kunci:** metode rekrutmen, pengaruh metode rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari sebanyak-banyaknya calon pegawai baru sampai menerima pegawai baru. Rekrutmen merupakan proses mencari, menarik, menyeleksi, mengorientasi, dan menginduksi untuk mendapatkan pegawai baru guna membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2010; Kusumaningrum, dkk., 2018). Proses rekrutmen dilakukan melalui dari tahap mencari calon pegawai sampai dengan calon pegawai tersebut memberikan surat lamaran mereka ke suatu organisasi yang bersangkutan. Siagian (2015) menegaskan rekrutmen merupakan proses mencari untuk menarik pelamar sampai dengan menemukan pelamar yang dianggap mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk menerima calon pegawai baru yang sesuai dengan kualifikasi dari kebutuhan suatu organisasi untuk mencapai kualitas organisasi yang efektif dan efisien.

Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai metode, yaitu: metode internal dan metode eksternal. Metode adalah suatu cara yang digunakan suatu organisasi untuk mencari dan menarik calon pegawai baru yang sesuai dengan standar kualifikasinya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa cara yang digunakan untuk mencari pegawai baru dapat dilakukan dengan mencari dari dalam dan mencari dari luar. **Pertama**, adalah mencari dari dalam, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk mencari karyawan baru dengan memanfaatkan karyawan dari dalam sebelum mereka mencari calon karyawan dari luar. Cara yang mereka lakukan dengan mencari dari dalam adalah: (1) pihak organisasi meminta bantuan dari karyawan yang sudah lama bekerja padanya, artinya karyawan tersebut sudah ada dalam organisasi. Pihak pimpinan secara informal menanyakan kepada karyawan mereka apakah mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja dan sedang mencari peluang untuk bekerja di organisasi lain; (2) pihak organisasi dapat mencari karyawan baru dari arsip pelamar terdahulu, setiap organisasi biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan data pelamar paling sedikit selama 12 tahun. Tujuannya adalah untuk memudahkan organisasi yang bersangkutan untuk mencari pelamar sebelum mereka mencari ke sana ke sini, jadi mereka tidak ada salahnya untuk mencari dari arsip dari pelamar terdahulu; dan (3) pihak organisasi dapat mengumumkan secara terbuka kepada karyawannya di dalam organisasi, organisasi yang telah mempunyai kebijakan bahwasanya setiap membutuhkan karyawan baru maka, organisasi akan memberikan lowongan terhadap karyawan yang sudah ada untuk melamar terlebih dahulu. Kebijakan

organisasi ini merupakan hak dari organisasi sendiri untuk menerima karyawan baru melalui metode dan seleksi yang sama antara calon karyawan baru baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

**Kedua**, cara yang dilakukan untuk mencari pegawai baru adalah dengan mencari dari luar. Cara yang dilakukan dengan mencari dari luar adalah: (1) pihak organisasi dapat memasang iklan lowongan pekerjaan baru, dengan adanya iklan lowongan kerja baru ini akan memberitahukan kepada semua orang bahwa suatu organisasi sedang membutuhkan karyawan baru yang memenuhi syarat dari organisasi yang bersangkutan. dalam pemasangan iklan ini sebelumnya harus memperhatikan beberapa hal terkait prosedur pembuatan iklan: (a) pihak organisasi dapat menyusun iklan lowongan pekerjaan, artinya sebelum memasang iklan lowongan ini sebaiknya pihak organisasi terlebih dahulu merancang dengan baik sesuai dengan langkah-langkahnya, (b) dalam menyusun iklan lowongan pekerjaan, organisasi dapat menentukan terlebih dahulu siapa targetnya, (c) pihak organisasi dapat juga merancang lebih dulu isi iklannya, di dalam iklan tersebut dapat berisi judul, gambar, persyaratan jabatan, cara menagjukan lamaran, jabatan, alamat dan lain-lain, (d) pihak organisasi juga dapat menentukan ukuran iklan, (e) pilihan media juga menjadi langkah yang dipilih organisasi untuk mempromosikan organisasi mereka, dan (f) pihak organisasi juga mempunyai kebijakan bahwasanya dalam mempromosikan iklan mereka, mereka juga mempertimbangkan bahwa iklan mereka tersebut terbuka atau tersamar, artinya pihak organisasi tersebut agar bisa menaikkan citra organisasi mereka dengan menarik banyak calon pelamar; (2) pihak organisasi dapat memanfaatkan jasa dari dinas tenaga kerja setempat, dalam pemanfaatan ini pihak organisasi dapat menemukan tenaga kerja yang diperlukannya mulai dari yang terampil sampai dengan yang tidak terampil. Organisasi juga dapat menentukan siapa yang dapat mereka terima untuk bekerja, karena keputusan final ada di tangan mereka; dan (3) pihak organisasi juga dapat memanfaatkan jasa pencari atau penyalur tenaga kerja, penggunaan jasa ini dinilai oleh organisasi dapat menghemat waktu dan biaya dalam pencarian tenaga kerja baru.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan metode kualitatif. Penggunaan metode ini bermaksud untuk mengetahui lebih lanjut mengenai metode rekrutmen pegawai yang digunakan. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan teknik observasi dan wawancara, yaitu dengan datang secara langsung ke madrasah. Objek penelitian ini adalah di MI Miftahul Huda, Dawung, Ringinrejo, Kediri, dengan kepala sekolah sebagai narasumber.

## **HASIL**

Metode rekrutmen yang digunakan di MI Miftahul Huda adalah metode internal dan metode eksternal. Metode internal yang digunakan, yaitu: (1) rotasi pekerjaan atau transfer pekerjaan, dan (2) promosi jabatan. Sedangkan metode eksternal yang digunakan, yaitu: (1) adanya lamaran kerja, (2) rekomendasi karyawan, dan (3) lembaga pendidikan. Kedua metode ini sama-sama digunakan sesuai dengan kebutuhan madrasah. Artinya di MI Miftahul Huda jika mengalami kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak selalu merekrut pegawai baru, tetapi juga bisa memindah tugaskan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. namun, tidak memungkinkan juga bahwa di MI Miftahul Huda juga menggunakan metode eksternal dalam merekrut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru.

Syarat yang harus dipenuhi calon pelamar di MI Miftahul Huda adalah memiliki 4 standar kompetensi guru, yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Tetapi, dari semua kompetensi tersebut di MI Miftahul Huda kompetensi kepribadianlah yang harus unggul, sebab dengan ini diharapkan calon tenaga pendidika dan tenaga kependidikan tersebut mempunyai akhlak yang baik dan sikap yang tulus saat mengajar. Jika kompetensi kepribadian lebih unggul maka kompetensi lainnya dapat mengikuti.

Penggunaan kedua metode rekrutmen dapat mempengaruhi kualitas madrasah, yaitu: (1) madrasah dapat bersaing dengan madrasah / sekolah lainnya, dan (3) pengelolaan sarana dan prasarananya masih kurang, karena terbatasnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Jadi, dalam hal ini di MI Miftahul Huda penggunaan kedua metode rekrutmen ini masing-masing ada keuntungan dan kelemahannya. Di MI Miftahul Huda masih menggunakan sistem *family* dalam merekrut pegawai baru, hal itu menghambat calon pendaftar yang ingin mendaftar di madrasah tersebut dan memungkinkan bahwa pendaftar yang lain memiliki standar kualifikasi yang sesuai daripada keluarga mereka.

## **PEMBAHASAN**

Metode rekrutmen yang digunakan di MI Miftahul Huda adalah metode internal dan eksternal. Menurut Wilson dalam Yuliawati (2015) metode internal, yaitu: (1) rotasi pekerjaan atau transfer pekerjaan, yaitu suatu cara yang digunakan oleh organisasi untuk memindah tugaskan pegawainya ke bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya, dan (2) promosi jabatan, yaitu suatu cara dari suatu organisasi untuk memindah tugaskan pegawai kepada tingkat jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan metode eksternal, yaitu: (1) adanya lamaran kerja, yaitu calon pelamar datang sendiri ke suatu organisasi dengan membawa surat lamaran juga, dan mereka juga tidak mengetahui secara spesifik organisasi yang bersangkutan; (2) rekomendasi dari karyawan, yaitu karyawan yang hendak diterima merupakan rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja (Depnaker), dengan ini suatu organisasi dapat membantu program pemerintah dalam penyaluran tenaga kerja; dan (3) lembaga pendidikan, suatu organisasi dapat memanfaatkan lembaga pendidikan lain untuk bekerjasama dalam penyaluran tenaga kerjanya.

Syarat yang harus dipenuhi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru di MI Miftahul Huda adalah mereka harus memenuhi standar kompetensi guru yang ada sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pasal 8, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Tetapi, dalam hal ini di MI Miftahul Huda kompetensi yang perlu ditekankan adalah kompetensi kepribadian yang mana dengan ini para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat membantu madrasah meningkatkan kualitas sekolah, yaitu dengan mengajar peserta didik dengan sikap yang tulus dan ikhlas yang dapat mengantarkan peserta didiknya bersaing dengan sekolah lainnya. Pengaruh dari penggunaan kedua metode ini di MI Miftahul Huda, yaitu: (1) madrasah dapat bersaing dengan madrasah / sekolah lainnya; dan (2) pengelolaan sarana dan prasarana masih kurang, dikarenakan terbatasnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Terbatasnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini dikarenakan madrasah tidak melakukan rekrutmen pegawai baru dari luar.

Gunawan (2015) menyatakan bahwa sumber rekrutmen dan metode rekrutmen saling bersinggungan, yang mana sumber rekrutmen dapat membantu suatu organisasi untuk menemukan calon pegawai yang berkompeten. Dari sumber itulah suatu organisasi

dapat menentukan metode apa yang mereka pilih. Mondy dalam Gunawan (2015) menyatakan bahwa metode rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu: rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal terdiri dari: (1) pengumuman adanya lowongan jabatan, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk memberitahukan kepada karyawan jika suatu organisasi tersebut ada lowongan jabatan; (2) pengajuan lamaran jabatan, yaitu suatu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi bahwa dalam organisasi tersebut memberikan peluang kepada karyawannya untuk melamar pada jabatan yang diumumkan; dan (3) referensi sesama karyawan, yaitu dalam hal ini para karyawan secara aktif memberitahukan dan mengajak teman-temannya yang mereka anggap berkompeten untuk mengajukan lamaran pada lowongan jabatan yang tersedia.

Rekrutmen internal mempunyai keuntungan dan kerugian, keuntungan dari rekrutmen internal adalah: (1) pada rekrutmen internal ini biaya yang dikeluarkan relatif murah, karena tidak adanya proses seleksi seperti halnya rekrutmen eksternal; (2) dengan rekrutmen internal ini membantu organisasi dengan mudah untuk mengetahui kemampuan dari pekerja yang sekiranya sesuai dengan jabatan yang kosong; (3) semangat pekerja semakin tinggi, karena mengetahui bahwa mereka bisa mengalami peningkatan; (4) pekerja tidak perlu merisaukan karir mereka, karena pengembangan karir tersebut sudah cukup jelas; (5) para pekerja telah mengetahui dengan baik ketentuan dan kebijakan organisasinya; dan (6) dengan adanya rekrutmen internal ini dapat memberikan motivasi kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan dan dipromosikan oleh organisasinya. Kerugian dari rekrutmen internal adalah: (1) dengan rekrutmen internal ini karyawan tidak selalu akan memberikan perspektif dan menghambat organisasi berkembang karena tidak adanya ide baru yang masuk ke dalam organisasi; (2) adanya rekrutmen internal ini menyebabkan organisasi menjadi kesan yang tertutup dari khalayak umum; dan (3) staf dari organisasi yang dipromosikan terkesan akrab dengan bawahannya, sehingga staff tersebut sulit menjalankan kekuasaannya dan kewenangannya.

Menurut Mondy dalam Gunawan (2015) tujuan rekrutmen internal, yaitu: (1) dengan adanya rekrutmen internal ini dapat mengisi kekosongan jabatan-jabatan tingkat pemula; (2) karyawan-karyawan yang ada saat ini mendapatkan keterampilan yang belum dimilikinya; dan (3) organisasi mendapatkan karyawan dengan latar belakang yang berbeda yang dapat memudahkan organisasi mendapatkan berbagai ide baru. Schuler & Jackson dalam Gunawan (2015) menyatakan bahwa rekrutmen eksternal, yaitu: (1) adanya pelamar yang datang ke suatu organisasi dengan membawa surat lamarannya; (2) adanya rekomendasi dari karyawan dalam; (3) adanya iklan lowongan pekerjaan; (4) adanya organisasi jasa rekrutmen / adanya agen untuk penyaluran tenaga kerja; (5) adanya lembaga pendidikan; (6) adanya asosiasi profesional / adanya organisasi penyedia ketenagakerjaan; (7) adanya *open house* / adanya *job fair*; (8) adanya internet; (9) adanya merger dan akuisisi; dan (10) adanya rekrutmen secara internasional.

Rekrutmen eksternal juga mempunyai keuntungan dan kerugian, keuntungan dari rekrutmen eksternal, yaitu: (1) dengan rekrutmen eksternal organisasi dapat memiliki gagasan dan pendekata baru; (2) karyawan baru dapat bekerja dengan lembaran bersih dapat memperlihatkan spesifikasi pengalamannya; (3) tingkat keahlian dan pengetahuan dalam organisasi menjadi bertambah; dan (4) dengan adanya rekrutmen eksternal dapat menghindarkan organisasi dari subyektivitas. Sedangkan kerugian dari rekrutmen eksternal, yaitu: (1) rekrutmen eksternal membutuhkan banyak biaya; (2) rekrutmen eksternal membutuhkan waktu yang lama, karena rekrutmen eksternal membutuhkan waktu untuk publikasi, pelaksanaan sampai dengan pengambilan keputusan; (3) dengan

rekrutmen eksternal moral dan komitmen karyawan masih rendah; dan (4) rekrutmen eksternal menyebabkan karyawan baru membutuhkan periode yang relatif lama untuk menyesuaikan diri. Jadi, pemilihan metode yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat menentukan kualitas organisasinya. Yang mana dalam hal ini, suatu organisasi dapat menggunakan salah satu dari metode tersebut atau menggunakan keduanya.

## **SIMPULAN**

Keberadaan tenaga pendidik dan kependidikan sangat dibutuhkan oleh suatu lembaga pendidikan. Karena sekolah sangat membutuhkan keberadaannya dalam menghadapi tantangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan melakukan proses rekrutmen mulai dari mencari sebanyak-banyaknya sampai mendapatkannya sesuai dengan kebutuhan. Dalam hal ini, sekolah dalam melakukan proses rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu metode internal dan eksternal yang masing-masing dari metode tersebut mempunyai kekurangan dan kelebihan.

Penggunaan metode ini dapat membantu sekolah untuk mendapatkan pegawai barunya. Metode ini digunakan tergantung bagaimana sekolah menggunakannya sesuai dengan kebutuhannya. Di MI Miftahul Huda kedua metode ini sama-sama digunakan sesuai dengan kebutuhannya. Metode ini dapat membantu sekolah meningkatkan kualitasnya karena mendapatkan pegawai yang berkompeten sesuai dengan standar kualifikasinya. Di MI Miftahul Huda menggunakan standar kualifikasi guru sebagai syarat rekrutmen pegawai barunya.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Gunawan, I. 2015. *Rekrutmen dan Seleksi*, (Online), (<http://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/4Rekrutmen-dan-Seleksi.pdf>), diakses 19 April 2019.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., dan Gunawan, I. 2018. *Empowering the Principal of Boarding House-Based Junior High School in East Java Province Indonesia*. Proceeding 3rd International Conference on Education Management and Administration (CoEMA 2018), Theme: The Challenges of Educational and Technology in Global and Local Era, Published by Atlantis Press, 269, 147-151.
- Siagian, P. S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Fokus Media.
- Yuliawati, E. 2015. *Analisi Pengaruh Rekrutmen SDM, Kesesuaian Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Karyawan Produksi Weaving*, (Online), (<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33225/.../ELIS%20YULIAWATI.pdf>), diakses 21 April 2019.