

Received: Juli 2021

Accepted: Juli 2021

Published: Juli 2021

## SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI PENDIDIK BERSTANDAR ISLAMI

**Wafi Ali Hajjaj, Zainuddin**

Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso  
E-Mail: wafihajjaj.87@gmail.com, ghazalizain9@gmail.com

### Abstrak

Posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap sekolah. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepada sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah itu. Yakni mulai dari tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pembinaan. Hal ini dilakukan dalam rangka menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang dicapai.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, seleksi, Islami

### Pendahuluan

Suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan Sumberdaya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah

mempunyai sumber daya manusia pendidikan baik Pendidik maupun sumber daya manusia lainnya untuk berkinerja secara optimal, dan hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, maupun tuntutan lingkungan eksternal yang makin kompetitif di era globalisasi dewasa ini,

yang menuntut kualitas Sumber Daya Manusia yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan inovatif serta siap dalam menghadapi ketatnya persaingan. Berkaitan dengan hal tersebut maka ada beberapa hal penting yang menentukan yakni rekrutmen dan seleksi yang dalam hal ini di lembaga pendidikan yakni seorang guru.<sup>1</sup>

Rekrutmen biasanya merupakan aktivitas manusia. Manajemen puncak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan berapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Manajer-manajer ini biasanya tidak terlibat dalam proses rekrutmen, kecuali ketika mereka diminta melakukan suatu perjalanan perekrutan.<sup>2</sup>

Suatu organisasi tidak dapat menunggu untuk mendapatkan orang-orang yang cakap seperti organisasi butuhkan untuk mengisi posisi tertentu. Organisasi harus berusaha untuk merencanakan kebutuhan di masa yang akan datang dan memutuskan di mana akan menemukan orang-orang yang tepat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu. Ini memerlukan perencanaan personalia yang mencakup semua kegiatan yang di butuhkan untuk menyediakan tipe dan jumlah karyawan secara tepat dalam pencapaian

tujuan organisasi. Ada tiga bagian perencanaan personalia: (1) penentuan jabatan-jabatan yang harus diisi, kemampuan yang di butuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, dan berapa jumlah karyawan yang di butuhkan; (2) pemahaman pasar tenaga kerja di mana karyawan potensial ada; dan (3) pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran karyawan.<sup>3</sup>

Adapun tahap kedua yakni seleksi. Dengan sejumlah pelamar, langkah berikutnya adalah memilih calon terbaik untuk pekerjaan itu. Biasanya ini mengurangi jumlah pelamar dengan menggunakan perangkat penyaringan yang berupa ujian, pusat penilaian, dan pemeriksaan latar belakang dan referensi. Kemudian calon penyelia dapat mewawancarai calon yang mungkin dan memutuskan siapa yang akan dipekerjakan.<sup>4</sup>

Keputusan-keputusan seleksi merupakan bagian penting dari manajemen SDM yang berhasil. Beberapa diantaranya bahkan memperdebatkan bahwa keputusan ini merupakan bagian yang paling penting. Kemajuan kinerja organisasional bagi seorang pemberi kerja mungkin berasal dari perubahan dalam program insentif, pelatihan yang lebih baik, atau rancangan pekerjaan yang lebih baik. Namun jika pemberi kerja tidak memulainya dengan orang-orang yang

dibutuhkan yang memiliki kapabilitas yang sesuai yang siap untuk bekerja, hasil-hasil tersebut mungkin tidak akan terjadi.<sup>5</sup>

## Hasil dan Pembahasan

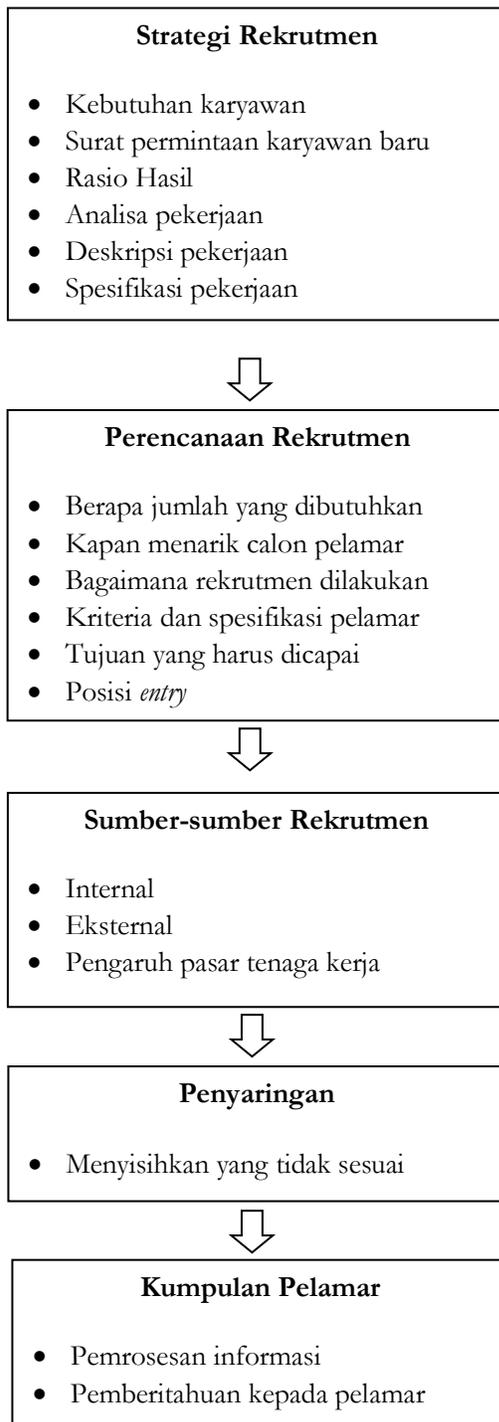
### A. Konsep Dasar Rekrutmen

Rekrutmen merupakan sekumpulan kegiatan organisasi yang digunakan untuk menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.<sup>6</sup> Rekrutmen adalah kegiatan apapun dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial.<sup>7</sup> Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>8</sup> Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pegawai, para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa menghadapi berbagai kendala. Kendala-kendala ini muncul dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan mencari tenaga kerja sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.<sup>9</sup>

### 1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai saat organisasi merasakan kebutuhan karyawan baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar. Lebih lengkapnya, seperti terlihat pada gambar 1, bahwa proses rekrutmen terdiri atas:

- a) Penyusunan strategi untuk merekrutmen. Rekrutmen yang akan dilakukan diselaraskan dengan strategi organisasi, serta rencana kegiatan yang diinginkan dan kebutuhan khusus ditentukan oleh sebuah organisasi. Aktivitas rekrutmen biasanya ditangani oleh departemen SDM. Manajemen puncak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan umum rekrutmen, misalnya: penentuan dimana akan merekrutmen, berapabiaya dan tujuan perjanjian kerja. Departemen SDM merekomendasikan kebijakan kepada manajemen puncak, menyusun strategi dan prosedur pengiklanan, mengumpulkan informasi dari calon pelamar dan menyaringnya untuk membentuk kumpulan pelamar. Selain itu, juga bertanggung jawab dalam mengevaluasi proses rekrutmen untuk menentukan prosedur yang paling efektif.



**Gambar 1. Proses Rekrutmen<sup>10</sup>**

Proses ini bermula dari spesifikasi yang jelas dari kebutuhan karyawan (jumlah, kriteria, keahlian, dan tingkat dalam batasan waktu yang ditentukan.

c) Sumber-sumber rekrutmen

Terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu: internal dan eksternal.

d) Penyaringan

Lamaran-lamaran masuk kemudian disaring untuk menyisihkan pelamar yang kurang pas dan mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dan memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah merupakan merupakan kualifikasi berbobot yang berkenaan dengan pekerjaan, misal tingkat pendidikan yang kurang memadai.

e) Kumpulan pelamar

Akhirnya tersedialah beberapa calon karyawan baru yang siap untuk diajukan dalam proses seleksi.<sup>11</sup> Proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

a) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap

b) Perencanaan rekrutmen

calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

- b) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.<sup>12</sup>

## 2. Sumber dan metode yang digunakan dalam proses rekrutmen

Sejumlah besar pelamar potensial dapat dijangkau dengan menggunakan berbagai metode-metode perekrutan yang berbeda. Sebagai contoh, melalui iklan surat kabar, internet, perguruan-perguruan tinggi, berita mulut-ke mulut, melalui surat kabar. Setiap metode perekrutan akan menjangkau segmen yang berbeda dari populasi angkatan tenaga kerja. Sedikitnya ada empat keputusan perekrutan yang mempengaruhi jangkauan populasi pelamar:

- a. Metode perekrutan: media iklan yang dipilih, meliputi penggunaan agen pekerjaan.
- b. Pesan perekrutan: Apa yang dikatakan mengenai pekerjaan tersebut dan bagaimana mengangkatnya
- c. Kualifikasi pelamar yang dibutuhkan: Tingkat pendidikan dan banyaknya pengalaman yang dibutuhkan.
- d. Prosedur-prosedur administratif: Ketika perekrutan dilaksanakan, tindaklanjuti para pelamar dengan menggunakan dokumen sebelumnya dari pelamar.<sup>13</sup>

Terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu:

Internal, berasal dari karyawan yang ada di perusahaan sekarang. Sumber internal, dilakukan perusahaan melalui kebijakan dari dalam perusahaan berupa promosi, transfer, rotasi pekerjaan, dan pengkaryaan kembali karyawan.

- a) Promosi, berupa naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya.
- b) Transfer, berupa perpindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama.

- c) Rotasi pekerjaan, berupa perputaran posisi karyawan yang dilakukan untuk sementara, dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan.
- d) Pengayaan dan pemanggilan kembali, berupa pemanggilan kembali mantan karyawan yang pernah bekerja di perusahaan.<sup>14</sup>

Sedangkan metode Internal dapat dilakukan dengan cara:

- a) Job posting (penawaran terbuka untuk semua pekerjaan jabatan tertentu), yaitu memperlihatkan pada semua karyawan tentang terbukanya lowongan yang ada di perusahaan secara menyolok. Dapat berupa pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja karyawan, penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penelitian, pengecekan daftar enioritas, dan melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada *system* informasi sumber daya manusia perusahaan.
- b) Persediaan/daftar keterampilan (*skill inventories*), merupakan data persediaan keahlian dan keterampilan dari karyawan,

yang berisi seluruh arsip dan informasi berkaitan dengan perkembangan dan meningkatnya potensi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- c) Rekomendasi dari karyawan/referral (teman, anggota keluarga karyawan, atau karyawan perusahaan lain).<sup>15</sup>
- 2) Eksternal, berasal dari luar perusahaan.
- a) Sumber eksternal, yaitu rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan, terdiri atas:
    - b) Karyawan yang mencari pekerjaan baru untuk pertama kali.
    - c) Karyawan yang telah bekerja dan tidak puas terhadap perusahaan sebelumnya
    - d) Pembajakan karyawan (*raiding*) yaitu dengan merebut tenaga kerja dari perusahaan lain.
    - e) Karyawan yang pernah bekerja dan sekarang sedang menganggur.<sup>16</sup>
- 3) Metode eksternal dapat dilakukan dengan cara:
- a) *Walk-in Applicant*, sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan untuk mencari kerja. Pelamar diminta mengisi blangko lamaran untuk

menentukan minat dan kemampuan yang dimiliki.

- b) *Write-in*, berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke perusahaan.
- c) Iklan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lain)
- d) Agen-agen penempatan tenaga kerja, yaitu sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Misalnya Depnaker (Departemen Tenaga Kerja), perusahaan yang berfungsi sebagai penyalur tenaga kerja wanita (TKW).
- e) Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.
- f) Organisasi-organisasi keahlian/profesi. contoh: akuntan, insinyur, konsultan
- g) Serikat pekerja
- h) Perguruan tinggi
- i) *Open house* merupakan model penarikan yang relative baru, yaitu dengan cara mengundang orang disekitar untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan, memperoleh penjelasan, dan juga bisa menonton film mengenai profil perusahaan.
- j) Konsultan manajemen

**Tabel 1. Kelebihan dan kelemahan sumber internal dan eksternal.**<sup>17</sup>

Kelebihan	Kelemahan
Promosi dari sumber Internal	
Memberikan motivasi yang lebih besar untuk kinerja yang lebih baik	Menciptakan pola pikir dan gagasan yang sempit
Memberikan kesempatan promosi yang lebih besar bagi karyawan yang ada sekarang	Menimbulkan perselisihan politis dan tekanan untuk bersaing
Meningkatkan moral kerja karyawan dan loyalitas organisasional	Membutuhkan program pengembangan manajemen yang lebih baik
Memberikan kesempatan yang lebih baik untuk menilai kemampuan	
Memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang lebih baik dan lebih singkat	
Tidak terlalu mahal	
Sudah terbiasa dengan kondisi perusahaan	
Pengangkatan dari sumber eksternal	
Memberikan ide dan pandangan baru	Waktu yang hilang karena penyesuaian
Memungkinkan karyawan untuk melakukan perubahan tanpa berkepentingan	Menghancurkan semangat karyawan yang ada untuk berjuang mendapat promosi
	Tidak ada informasi yang tersedia mengenai

Metode-metode yang digunakan untuk menarik personalia bervariasi dengan perbedaan karyawan, dalam organisasi yang berbeda dan dalam lokasi yang berbeda. Banyak manajer menunggu secara pasif para pelamar yang datang kepadanya. Banyak manajer lainnya mempergunakan pendekatan lebih agresif dalam pencarian karyawan potensial. Metode-metode penarikan yang biasa digunakan meliputi: pengiklanan, leasing (penggunaan tenaga honorer), rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja (*employee referrals*), penarikan lewat lembaga-lembaga pendidikan, kantor penempatan tenaga kerja, serikat buruh dan penggunaan komputer.<sup>18</sup>

Dengan mengasumsi perusahaan mengotorisasikan untuk mengisi sebuah posisi, langkah berikutnya adalah mengembangkan sejumlah pelamar. Makin banyak pelamar yang didapatkan, maka menjadi makin selektif dalam memperkerjakan. Bila hanya ada dua kandidat yang melamar untuk dua lowongan, hanya memiliki sedikit pilihan selain memperkerjakan mereka. Tetapi, bila muncul 10 atau 20 pelamar, maka menggunakan teknik seperti wawancara dan ujian untuk meyarang yang terbaik dari semuanya.

Perekrutan adalah hal yang lebih kompleks dari apa yang dipikirkan oleh

seorang manajer. Kegiatan ini tidak hanya melibatkan penempatan iklan atau memanggil agen pekerjaan. *Pertama*, upaya perekrutan anda harus sesuai dengan rencana strategi perusahaan. Sebagai contoh, keputusan untuk memperluas perusahaan ke luar negeri atauantisipasi dari mengisi sejumlah besar lowongan kerja menyarankan anda harus berhati-hati memikirkan kapan dan bagaimana anda melakukan perekrutan. *Kedua*, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, bergantung pada jenis pekerjaan yang anda rekrut dan yang menjadi sumber anda. *Ketiga*, keberhasilan rekrutmen bergantung pada luasan area masalah dan kebijakan non rekrutmen SDM.<sup>19</sup>

Mengisi posisi yang lowong dengan kandidat dari dalam memiliki banyak keuntungan. *Pertama*, sebenarnya tidak ada pengganti untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang kandidat. Oleh karena itu, sering lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam, karena anda mungkin tidak dapat memiliki pandangan yang lebih akurat tentang keterampilan seseorang dari luar. Kandidat dari dalam juga mungkin lebih berkomitmen kepada perusahaan. Semangat juang dapat muncul, hingga luasan di mana karyawan melihat promosi sebagai penghargaan untuk kesetiaan dan kompetensi. Kandidat dari dalam juga membutuhkan lebih

sedikit orientasi dan pelatihan dari pada kandidat dari luar. Maka demikian, memperkerjakan dari dalam juga memiliki kekurangan. Karyawan yang melamar untuk pekerjaan dan tidak mendapatkannya mungkin menjadi tidak puas. Sangatlah penting untuk memberi tahu pelamar yang tidak berhasil tentang mengapa mereka ditolak dan tindakan perbaikan seperti apa yang dapat diambil agar lebih berhasil di masa depan adalah hal yang sangat penting.<sup>20</sup>

Berdasarkan konsep di atas bahwa Perekrutan merupakan proses pencarian calon yang dalam hal ini pendidik untuk memenuhi kebutuhan organisasi yaitu sekolah, yang sesuai dengan prosedur yang diinginkan masing-masing sekolah dengan metode yang berbagai macam.

## **B. Konsep Dasar Seleksi**

Seleksi (*selection*) adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar. Penyeleksian ini dimulai dengan dalam diantaranya aspek teknik dalam menjalankan pekerjaan dan kebutuhan organisasi yang sulit diukur. Para pelamar kemudian dinilai untuk menentukan

kemampuan, preferensi, kepentingan, dan kepribadian mereka.<sup>21</sup>

Seleksi (*selection*) adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Tanpa karyawan-karyawan yang berkualitas, sebuah organisasi memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk berhasil. Organisasi-organisasi biasanya menolak sebagian besar pelamar. Dalam beberapa situasi, sekitar lima dari enam pelamar untuk pekerjaan-pekerjaan tersebut ditolak. Mungkin, perspektif yang paling baik mengenai seleksi dan penempatan berasal dari dua kebenaran SDM yang tidak dapat disangkal yang dengan jelas menyebutkan pentingnya seleksi pekerjaan yang efektif.<sup>22</sup>

Keputusan-keputusan seleksi merupakan bagian penting dari manajemen SDM yang berhasil. Beberapa diantaranya bahkan memperdebatkan bahwa keputusan ini merupakan bagian yang paling penting. Kemajuan kinerja organisasional bagi seorang pemberi kerja mungkin berasal dari perubahan dalam program insentif, pelatihan yang lebih baik, atau rancangan pekerjaan yang lebih baik. Namun jika pemberi kerja tidak memulainya dengan orang-orang yang dibutuhkan yang memiliki kapabilitas yang

sesuai yang siap untuk bekerja, hasil-hasil tersebut mungkin tidak akan terjadi.<sup>23</sup>

Biasanya tujuan dilakukannya penyeleksian adalah untuk memprediksi kinerja seperti apa yang nanti akan ditunjukkan oleh pelamar ini. Dalam pekerjaan yang lowong, dan juga dalam pekerjaan yang akan dipegang para pegawai baru ini di masa yang akan datang. Penyeleksian harus menjamin bahwa para pegawai (1) memiliki produktivitas tinggi, (2) memiliki motivasi untuk bekerja di dalam organisasi tersebut ingin mempekerjakan mereka, (3) memiliki kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang akan memuaskan pelanggan, dan (4) memiliki kemampuan untuk menerapkan strategi yang terdapat dalam organisasi. Manfaat strategis dari menyeleksi orang-orang yang tepat untuk ditempatkan di jabatan-jabatan yang penting sudahlah jelas.<sup>24</sup>

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi.<sup>25</sup>

### 1. Proses/tahapan seleksi

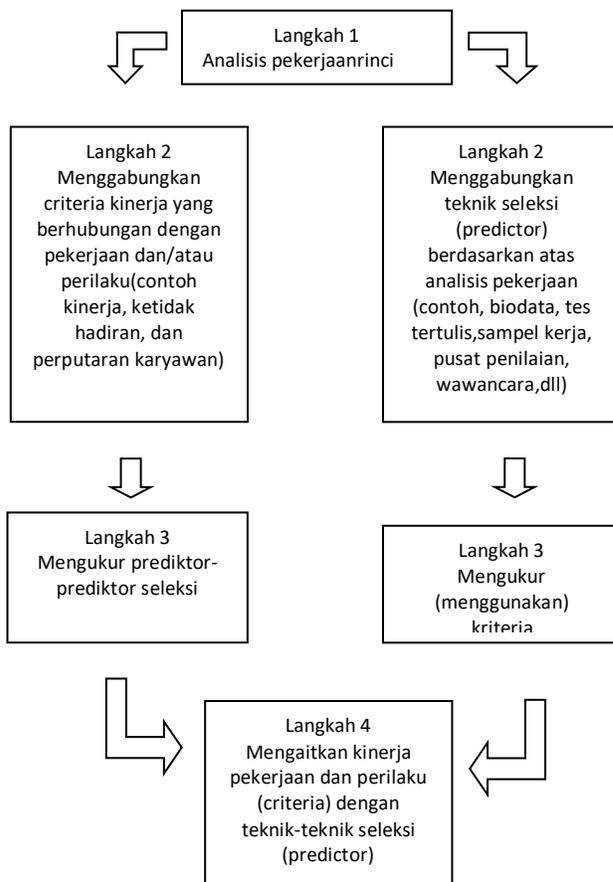
Proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui oleh para pelamar dari mengajukan lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau diterima sebagai karyawan baru.<sup>26</sup>

Proses ini berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Tapi pada umumnya minimal meliputi: evaluasi persyaratan (administrative), tes, wawancara dan ujian fisik.<sup>27</sup>

Berikut proses/ tahap-tahap seleksi beserta instrument yang dapat digunakan, terdiri atas:

- a) Surat-surat rekomendasi
- b) Format (borang lamaran)
- c) Tes kemampuan
- d) Tes Potensi Akademik (TPA)

- e) Tes keperibadian
- f) Tes psikologi
- g) Wawancara seleksi pendahuluan
- h) Wawancara
- i) Wawancara dengan supervisor
- j) Evaluasi medis kesehatan
- k) Assesment center
- l) Drug test
- m) Keputusan penerimaan



Gambar 2. validasi seleksi

## 2. Kriteria-kriteria seleksi

Manajer perlu menentukan kriteria-kriteria seleksi guna mengevaluasi pelamar-

pelamar untuk posisi yang lowong. Kriteria seleksi adalah karakteristik-karakteristik yang berasal dari deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Kriteria-kriteria seleksi biasanya dapat diringkaskan dalam beberapa kategori: pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan karakteristik keperibadian. Berikut penjelasan mengenai kriteria penyeleksian calon pegawai.<sup>28</sup>

### a) Pendidikan formal

Setiap organisasi akan memilih dari sekumpulan pelamar kerja tentunya berharap dapat menemukan orang yang mempunyai kemampuan-kemampuan dan sikap-sikap yang tepat agar berhasil. Atribut-atribut kognitif, gerak, dan antar pribadi ini ada karena predisposisi genetik dan karena dipelajari di rumah, di sekolah, dan di pekerjaan, dan seterusnya.

### b) Pengalaman/ kinerja masa lalu

Kriteria lainnya yang dapat dipakai adalah pengalaman dan kinerja masa lalu. Banyak spesialis seleksi yang meyakini bahwa kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja di masa yang akan datang. Alasannya adalah bahwa calon karyawan yang telah melakukan pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan

serupa tentulah menggemari pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dengana baik.

c) Kondisi fisik

Pada masa silam, banyak organisasi yang secara sadar maupun tidak sadar menggunakan karakteristik-karakteristik fisik(termasuk penampilan si pelamar) sebagai kriteria. Namun pada masa kini, praktik-praktik seperti itu umumnya dianggap diskriminatif dan illegal, kecuali dapat dibuktikan bahwa penampilan fisik berhubungan secara langsung dengan efektivitas kerja.

d) Tipe kepribadian

Karakteristik-karakteristik pribadi meliputi status perkawinan, jenis kelamin, usia,dan lain-lain. Jadi, tahap kedua setelah proses pencarian calon pelamar, maka langkah selanjutnya adalah menyeleksi/menyaring dari calon-calon pelamar yang sesuai dengan kualifikasi sekolah tersebut, yang biasanya melalui tes. Yang menjadi bahan pertimbangan untuk calon pelamar yaitu berupa kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki.

### C. Implementasi rekrutmen dan seleksi di sekolah Islami

#### 1. Rekrutmen

Langkah-langkah rekrutmen di sekolah islami yaitu merencanakan terlebih dahulu berapa jumlah calonpendidik yang dibutuhkan, kapan dilakukan proses rekrutmen biasanya dilakukan pada akhir semester I sebelum penerimaan siswa baru, serta menetapkan kriteria yang sudah dilakukan pada sebelumnya, lalu menyebarkan brosur ,selanjutnya bagi yang berminat calon pendidik membuat surat lamaran pekerjaan. Surat lamaran tersebut langsung diberikan kepada Kepala sekolah, setelah itu surat tersebut diberikan kepada kepala sekolah, lalu oleh kepala sekolah dipelajari, dikroscek surat lamaran tersebut berikut dengan lampiran-lampiran yang diberikan, seperti: surat pengalaman kerja, sertifikat, piagam, serta penghargaan lainnya. Itulah tahap pertama yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam proses rekrutmen. Adapun metode yang digunakan adalah:

a) Brosur

Penyebaran brosur dari sekolah biasanya dilakukan ketika sekolah tersebut memerlukan calon pendidik, tidak hanya pendidik akan tetapi pegawai juga, misalnya tata usaha, *office boy*, SATPAM, serta WAKER. Waktu untuk penyebaran brosur yang sudah pernah dilakukan pada akhir semester I, dan akhir semester II untuk persiapan menghadapi

tahun ajaran berikutnya. Brosur yang disebarakan bisa dititipkan guru-guru untuk ditempel di tempat-tempat umum yang dekat dengan rumah guru tersebut, juga bisa disebarakan melalui kepanitiaan PSB (Penerimaan Siswa Baru), serta pegawai-pegawai yang bekerja di sekolah tersebut, bisa juga bekerja sama dengan Kantor Pos untuk meminta izin menempel brosur. Tidak hanya Kantor pos Dinas Pendidikan dan Kebudayaan juga pernah ditempel brosur tersebut. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan calon guru dan pegawai yang sebanyak-banyaknya, semakin banyak calon guru dan pegawai yang melamar maka akan semakin selektif pemilihannya.

b) Dari mulut ke mulut

Untuk mendapatkan calon guru dan pegawai di sekolah islami, selain merekrut melalui brosur, juga kepala sekolah memberitahukan pada segenap dewan guru bahwa sekolah tersebut membutuhkan calon guru atau pegawai untuk dipekerjakan di sekolah tersebut. Hal ini dilakukan kepada guru yang sudah mengajar di sekolah tersebut mungkin guru tersebut mempunyai saudara, tetangga, teman, yang mempunyai keinginan untuk mengajar di sekolah tersebut.

c) Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan didalamnya termasuk Universitas biasanya pihak kepala sekolah bekerja sama di berbagai universitas terdekat.

Dalam proses rekrutmen di sekolah islami masih terdapat beberapa kendala yaitu: Rekrutmen yang biasanya dilakukan pada akhir semester I, dan akhir semester II untuk menghadapi Penerimaan Siswa Baru (PSB) yang telah terprogram dijangka panjang program kepala sekolah.

## 2. Seleksi

Seleksi merupakan aktifitas manajemen kedua setelah rekrutmen. Setelah melalui proses rekrutmen banyak calon pendidik dan pegawai yang melamar, akan tetapi setelah seleksi calon pendidik yang direkrut akan berkurang, karena dalam hal ini litbanglah yang menangani masalah seleksi dan harus mencari yang terbaik untuk mendapatkan calon pendidik atau pegawai yang sesuai dengan kriteria sekkolah tersebut.

Adapun kriteria untuk mendapatkan calon pendidik di sekolah islami biasanya adalah:

- a. Mau belajar
- b. Mau dan sanggup berkomitmen terhadap lembaga peraturan yang ada di sekolah tersebut.

- c. Berjiwa paedagogik,
- d. Berjiwa professional,
- e. Berjiwa kepribadian yang baik,
- f. Berjiwa sosial

Adapun syarat-syarat untuk menjadi calon pendidik di sekolah islami yaitu:

- a. S1 / S2
- b. Memiliki *skill*, misalnya: bahasa inggris dan IT
- c. Memiliki komitmen dan loyalitas terhadap dunia pendidikan
- d. Usia maksimal 35

Proses seleksi di sekolah islami untuk mendapatkan calon pendidik di masing-masing lembaga yang dalam hal yaitu dengan menggunakan tes. Diantaranya adalah:

- a. Tes komitmen

Tes tersebut merupakan tes pertama yang harus diikuti oleh calon pendidik atau pegawai yang melamar. Tes ini berisi tentang deskripsi mengenai sekolah, mengenai kultur yang ada di, struktur, peraturan dan konsekuensinya, serta hak dan kewajibannya.

- b. Tes *micro teaching*

Tes ini untuk mengetahui gaya dan cara mengajar calon pendidik, serta bagaimana cara menghadapi siswa dalam KBM di kelas. Tes ini dilakukan juga sebagai parameter

wawasan tentang ilmu yang ditekuninya. Test *micro teaching* ini merupakan lanjutan dari tes komitmen. Artinya jika calon pendidik lolos di tes komitmen, maka calon pendidik tersebut dipanggil lagi melalui via sms/telephone dari bagian Tata Usaha untuk mengikuti test kedua yaitu *micro teaching*. Test *micro teaching* ini sebelumnya sudah diberitahu untuk mempersiapkan RPP serta alat peraga yang akan di presentasikan didepan siswa. Untuk observer dari calon pendidik yang mengikuti test *micro teaching* tersebut adalah kepala sekolah, yayasan, jika ada pengawas intern yang di sekolah islam tersebut. Tes *micro teaching* ini dibagi menjadi 2 tahap:

*Pertama*, Calon pendidik tersebut mengajar dengan RPP yang dibuatnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Setelah litbang memberikan evaluasi terhadap gaya mengajar yang digunakan oleh calon pendidik, kepala sekolah juga memberikan gambaran secara global mengenai cara mengajar yang menarik yang digunakan oleh sekolah tersebut. Lalu calon guru tersebut diberi waktu sekitar 10 menit untuk merevisi RPP nya secara global saja sesuai dengan gambaran yang dijelaskan.

*Kedua*, Tahap kedua ini dilakukan setelah kepala sekolah memberikan evaluasinya serta memberikan gambaran

global mengenai cara mengajar *yang menarik*. Setelah itu calon pendidik diberi kesempatan kedua untuk mengajar didepan siswa juga sesuai dengan harapan yayasan, dan kepala sekolah.

c. Tes BTQ dan PAI

Tes ketiga untuk seleksi calon pendidik yaitu tes BTQ dan PAI. Tes ini diikuti oleh calon pendidik setelah lolos dari tes komitmen dan *micro teaching*. Untuk tes PAI teknisnya mengerjakan soal . soal tersebut berisi soal dasar mengenai pendidikan agama islam. Misalnya: Sebutkan nama-nama nabi yang termasuk ulul azmi, dengan observer kepala sekolah. Setelah mengerjakan soal PAI, maka calon pendidik melanjutkan test BTQ dengan observer guru BTQ yang ahli dibidangnya, biasanya untuk kriteria penilaian BTQ terdiri dari:

- (1) Tajwid
- (2) Kelancaran
- (3) Makhroj

Karena sekolah ini merupakan sekolah islam, maka perlu diadakannya tes PAI dan BTQ khusus pendidik. Adapun tujuan dari test PAI dan BTQ, sekedar mengetahui seberapa besar pemahamannya tentang pendidikan agama islam dan membaca qur'an. Sebagai evaluasi kedepannya dari hasil analisa

penilaian test PAI dan BTQ dengan menindak lanjuti dengan pelatihan.

d. Tes Bidang studi

Tes bidang studi ini teknisnya dengan mengerjakan soal sesuai dengan fak nya. Jika guru tersebut fak nya IPA, maka guru tersebut mengerjakan soal IPA, yaitu sesuai dengan kualifikasi ijazah yang dilampirkan di surat lamaran.

### Daftar Rujukan

- Depdiknas. (2008). Pengembangan Bahan Ajar. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional.
- Dessler, Gery. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Permata Puri Media, 200
- Handoko, Hany. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hany. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Ivancevich, J.M. 2007. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw-Hill, 223
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat,
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press

Mondy, Wayne R. & Noe, Robert, M. 2005. *Human Resource Management*. Nerjersey, person Education

Mondy, Wayne R. & Noe, Robert, M. 2005. *Human Resource Management*. Nerjersey, person Education

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Simamora, Henry .1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

### (Endnotes)

<sup>1</sup>Depdiknas. (2008). Pengembangan Bahan Ajar. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional. p.14

<sup>2</sup>Robert L Mathis, & Jackson, John H. (2009). *Human Resource Management* .Jakarta: Salemba Empat,p. 227

<sup>3</sup>Handoko, Hany. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.p. 235

<sup>4</sup>Gery Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.\_Jakarta Barat: Permata Puri Media.p 200

<sup>5</sup>Robert L Mathis, & Jackson, John H. (2009). *Human Resource Management* .Jakarta: Salemba Empat,p. 227

<sup>6</sup>J.M. Ivancevich. (2007). *Human Recourse Management*. Singapore: McGraw-Hill. P.223

<sup>7</sup>Robert, M, Mondy, Wayne R. & Noe,. (2005). *Human Resource Management*. Nerjersey, person Education. P.213

<sup>8</sup>Simamora, Henry.(1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.p. 212.

<sup>9</sup>Siagian, Sondang . P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara,104

<sup>10</sup>Simamora, Henry .1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN. P. 222.

<sup>11</sup>Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang:UIN-Malang Press

<sup>12</sup>Simamora, Henry .1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN. p.214.

<sup>13</sup>(Mathis, 2009:228)

<sup>14</sup>Simamora, Henry .(1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN. p. 230.

<sup>15</sup>Simamora, Henry .(1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN. p.231.

<sup>16</sup>Simamora, Henry .1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.p.231.

<sup>17</sup>Simamora, Henry .1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.p.232.

<sup>18</sup>Handoko, Hany. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.p.240.

<sup>19</sup>Gery Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.\_Jakarta Barat: Permata Puri Media.p 200. P. 162.

<sup>20</sup>Gery Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.\_Jakarta Barat: Permata Puri Media. p 162

<sup>21</sup>Robert L Mathis, & Jackson, John H. (2009). *Human Resource Management* .Jakarta: Salemba Empat,p. 294

<sup>22</sup>Robert L Mathis, & Jackson, John H. (2009).*Human Resource Management* . Jakarta: Salemba Empat, p. 261

<sup>22</sup>Handoko, Hany. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.p. 235

<sup>23</sup>Robert L Mathis, & Jackson, John H. (2009).*Human Resource Management* .Jakarta: Salemba Empat. p. 262

<sup>23</sup>Handoko, Hany. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.p. 235

<sup>24</sup>Robert L. Mathis, & Jackson, John H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, p. 294

<sup>24</sup>Handoko, Hany. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, p. 235

<sup>25</sup>Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara. P. 132

<sup>26</sup>Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Pres. p. 162

<sup>27</sup>Veithzal Rivai. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada. P. 172.

<sup>28</sup>Simamora, Henry .1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogjakarata: STIE YKPN. p. 258