



Research Article

Perencanaan Personalia dan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan

Annaas Khoiri¹, Suyatman²

1. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia; annaaskhoiri@gmail.com
2. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia; paksuyatman@yahoo.co.id

Copyright © 2025 by Authors, Published by **Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : June 15, 2025
Accepted : August 13, 2025

Revised : July 17, 2025
Available online : September 06, 2025

How to Cite: Annaas Khoiri, & Suyatman, S. (2025). Personnel and Human Resource Planning in Educational Institutions. *Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 244-257. <https://doi.org/10.61166/responsive.v1i3.35>

Personnel and Human Resource Planning in Educational Institutions

Abstract. This research aims to provide stimulus in the recruitment of human resources in the world of education. Human resources or teachers who are competent in their fields are very much needed in supporting the vision and mission of institutions or organizations. because in achieving the goals of each activity can run effectively and efficiently, this is very dependent on the good and bad quality of human resources or teachers owned. Therefore, it is important and must be a special view by the organization in taking or recruiting human resources or teachers who are in accordance with the needs and qualifications of the institution. Moreover, in an activity, human resource planning is very important for planning educational institutions in the future. First, human resources are closely related to the planning process chain, because they connect the culture of the institution with humans as a model and its flexibility. Second, during the implementation of the work plan, recruiters must follow a structured model in the form of Estimated labor demand, labor supply, and in-depth recruitment according to needs. Third, teachers can be accepted from several aspects.

Keywords: Personnel Recruitment, Human Resources, Education

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan stimulus dalam sebuah perekrutan sumber daya manusia dalam dunia Pendidikan. Sumber daya manusia atau guru yang kompeten dalam bidangnya sangatlah di butuhkan di dalam menunjang visi misi lembaga atau Lembaga pendidikan. dikarenakan dalam mencapai tujuan setiap kegiatan bisa berjalan dengan efektif dan efisien, hal ini sangat bergantung dengan baik buruknya kualitas sumber daya manusia atau guru yang dimiliki. Maka dari itu penting dan harus menjadi pandangan khusus oleh Lembaga pendidikan dalam mengambil atau merekrut sumber daya manusia atau guru yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi lembaga. Apalagi dalam sebuah kegiatan Perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk perencanaan lembaga Pendidikan di masa yang akan datang. Pertama, sumber daya manusia terkait erat dengan rantai proses perencanaan, karena menghubungkan kultur lembaga dengan manusia sebagai model dan fleksibilitasnya. Kedua, selama pelaksanaan rencana kerja, perekrut harus mengikuti model terstruktur berupa Perkiraan permintaan tenaga kerja, pasokan tenaga kerja, dan rekrutmen mendalam sesuai dengan kebutuhan. Ketiga, guru dapat diterima dari beberapa aspek.

Kata Kunci: Perekrutan personil, Sumber Daya Manusia, lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) atau personil merupakan hal yang mutlak perlu di perhatikan dalam suatu Lembaga pendidikan.¹ dikarenakan dalam mencapai tujuan setiap kegiatan Lembaga pendidikan bisa berjalan dengan efektif dan efisien, hal ini sangat bergantung dengan baik buruknya kualitas sumber daya manusia atau personil yang dimiliki.² Dapat diartikan bahwasannya personil atau sumber daya manusia yang bermutu dalam Lembaga pendidikan sangat di perlukan demi keberlangsungannya sebuah Lembaga pendidikan itu berjalan dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada saat ini banyak Lembaga pendidikan yang tidak dapat mencapai atau menyelesaikan program-programnya, di karenakan adanya kasus sumber daya manusia atau personal yang kurang kompeten di dalam melaksanakan tugasnya.³ Seperti halnya seorang guru tidak melaksanakan perannya dengan baik: 1) guru tidak mampu mengkondisikan kelas; 2) tidak mampu menguraikan materi dengan baik dan tepat; 3) tidak memberikan arahan serta himbauan untuk mengingat materi dan konsep yang diperlukan; 4) menyajikan simulasi yang tidak diperlukan dalam pembahasan; 5) tidak memberikan timbal balik atau umpan balik kepada siswa dalam mengecek pemahaman materi; 6) tidak adanya evaluasi hasil pembelajaran dalam rangka mengetahui kemampuan siswa; 7) tidak memberikan stimulus materi dengan lebih banyak contoh yang berbeda agar para

¹ Intan Nurul Fadhilah, Sita Ratnaningsih, and Maftuhah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan', *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 8.2 (2024), 96-107 <<https://doi.org/10.37012/JIPMHT.V8I2.2381>>.

² Muhammad Darari Bariqi, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5.2 (2018), pp. 64-69, doi:10.21107/jsmb.v5i2.6654.

³ Anwar Sa'dullah and Triyo Supriyatno, 'Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Sustainable Development Goals Di Yayasan Pendidikan Anak Saleh Kota Malang' 2021, 2021 <<http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/2621>>.

siswa bisa memahami materi dengan berbagai sudut pandang.⁴ Begitu juga terdapatnya tenaga pendidik yang kurang kompeten dan profesional dalam menjalankan tugasnya membantu proses pembelajaran berlangsung.⁵ Maka dalam hal ini sebuah Lembaga pendidikan dituntut untuk bisa cermat dalam menyediakan sumber daya manusia atau personil yang terampil, kreatif, kompeten serta juga profesional dalam bidangnya.

Rekrutmen merupakan Langkah awal dalam memperoleh sumber daya manusia atau personil yang bermutu guna dapat menduduki sebuah Amanah atau pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.⁶ Melalui aktivitas rekrutmen tersebut, Lembaga pendidikan bisa mengetahui perilaku serta juga sifat yang dimiliki oleh seorang pelamar,⁷ sehingga Lembaga pendidikan maupun perusahaan bisa melakukan pertimbangan serta melihat apakah pelamar itu sesuai ataupun tidak sesuai dengan budaya Lembaga pendidikan yang sudah diterapkan oleh Lembaga pendidikan.

Setelah dilakukannya perekrutan sumber daya manusia, Lembaga pendidikan tentu akan mendapati permasalahan, permasalahan pada rekrutmen kerap kali ditemukan bahwa personil yang didapati belum terlalu memahami secara signifikan terhadap pekerjaan yang dilakukannya,⁸ Permasalahan tersebut dapat ditangani dengan perbaikan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dengan pengembangan pada SDM.⁹ Oleh sebab itu pengembangan ini wajib untuk dilakukan Lembaga pendidikan yang bertujuan agar SDM tersebut mempunyai kompetensi baik itu terhadap keterampilan, pengetahuan, sikap, serta juga kepribadian yang selalu selaras dengan perkembangan, kebutuhan, dan tuntutan zaman.¹⁰ Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia diartikan dengan sebuah perilaku Lembaga pendidikan dalam waktu tertentu kepada personilnya untuk meningkatkan

⁴ Sabrina Syifaurrehman and others, 'Strategi Mengajar Yang Efektif Dan Peran Guru Sebagai Kunci Pembelajaran Bermakna', *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4.1 (2025), 244-54 <<https://doi.org/10.31004/JPION.V4I1.364>>.

⁵ Muhammad Rafi and Muhammad Khoirul Imam, 'Implementasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Madrasah', *Indonesian Journal of Islamic Studies (IJIS)*, 1.1 (2025), 107-12 <<https://doi.org/10.62567/IJIS.V1I1.420>>.

⁶ Hasibuan, A. T., & Prastowo, A., *Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2019).

⁷ Suang Sun Rozogitta S and Okta Karneli, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan', *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4.2 (2025), 399-404 (p. 401) <<https://doi.org/10.31004/RIGGS.V4I2.520>>.

⁸ Dede Yusuf Waliyudin, M Sarbini, and Ade Kohar, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan Di Tingkat Madrasah Aliyah', *Cendikia Muda Islam: Jurnal Ilmiah*, 5.01 (2025), 139-52 <<https://doi.org/10.30868/CENDIKIA.V5I01.8847>>.

⁹ Said Furqan and Onan Marakali Siregar, 'Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan', *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2.6 (2022), 217-24 <<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>>.

¹⁰ Ardanila Berliana Listyasari, 'Transformasi Manajemen Pendidikan Di Era Digital Dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Sumber Daya Alam Dan Manusia', *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 7.1 (2025), p. 440 <https://www.researchgate.net/publication/387802177_TRANSFORMASI_MANAJEMEN_PENDIDIKAN_DI_ERA_DIGITAL_DALAM> [accessed 10 July 2025].

keahlian serta keterampilan, agar membantu keberlangsungan program Lembaga pendidikan berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, tulisan ini bertujuan untuk membahas sebuah manajemen Perencanaan Personil dan Perekrutan sumber daya manusia. Dengan hasil akhir yang diharapkan adalah adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu manajemen Perencanaan Personil dan Perekrutan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang program-program Lembaga pendidikan tertentu.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini mencoba menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu, penelitian kepustakaan yang merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengamati berbagai literature yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian, yang berupa makalah, buku, atau tulisan.¹¹ Tujuan dari metode ini adalah mengumpulkan data dan informasi dari berbagai material yang terdapat di perpustakaan, kemudian hasilnya dijadikan sebagai dasar dan alat utama dalam kegiatan di lapangan. Jadi penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilaksanakan dengan cara membaca, menelaah, dan mencatat berbagai literature atau bahan yang sesuai, dengan pokok bahasan, kemudian disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis.¹² Sumber data yang akan dijadikan dalam penelitian ini bersifat kepustakaan, bersumber dari dokumen kepustakaan seperti buku, majalah, kitab, dan berbagai literature lainnya yang sesuai dengan penelitian ini.

Pengumpulan data pada penelitian kepustakaan adalah menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui teks-teks tertulis maupun soft-copy edition, seperti buku, ebook, artikel-artikel dalam majalah, surat kabar, bulletin, jurnal, laporan atau arsip Lembaga pendidikan, makalah, publikasi pemerintah, dan lain-lain. Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersumber dari catatan penting, baik yang berasal dari institusi resmi, lembaga pendidikan, maupun individu. Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi juga mencakup aktivitas pengambilan gambar oleh peneliti sebagai upaya untuk menguatkan temuan penelitian.¹³ Adapun data yang dikumpulkan mencakup artikel, naskah, serta literatur lain seperti buku yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian, dan memuat konsep, definisi, serta teori yang terdokumentasi dalam bentuk catatan atau dokumen tertulis lainnya.

Untuk memperoleh suatu kebenaran dan ketidakbenaran, maka dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Mukhtar, mendefinisikan analisis isi sebagai suatu teknik penelitian untuk membuat inferensi-inferensi yang dapat ditiru dan sah data dengan memperhatikan konteksnya. Analisis ini mencakup prosedur-prosedur khusus untuk memproses data ilmiah. Tujuannya

¹¹ Fitria Widiyani Roosinda, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021).

¹² Ahmad Luthfi, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Bandung: Insan Cendekia Mandiri, 2022).

¹³ Nursanjaya, 'Memahami Prosedur Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis Untuk Memudahkan Mahasiswa', *NEGOTIUM: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 04.01 (2021).

adalah untuk memberikan pengetahuan, membuka wawasan baru, menyajikan “fakta” dan panduan praktis pelaksanaannya.¹⁴

Menurut pernyataan sebelumnya maka metode penelitian ini dipilih karena peneliti ingin menggambarkan kebutuhan personil, serta upaya yang akan dilakukan oleh Lembaga pendidikan atau perusahaan untuk mengadakan kegiatan pelatihan dan perekrutan sumber daya manusia, serta metode yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan selama kegiatan pelatihan dan perekrutan. Metode ini dipilih karena dengan menggunakan kepustakaan peneliti dapat mengeksplorasi secara mendalam tentang sebuah fenomena dan data yang digunakan diperoleh dari beberapa informan.

ANALISIS PENELITIAN

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu Lembaga pendidikan, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.¹⁵ Dalam Pengertian lain sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua jenis, yaitu SDM mikro dan makro.¹⁶ pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja maka SDM Makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah.¹⁷ Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya maka SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau Perusahaan.¹⁸ Oleh karena itu Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam Lembaga pendidikan memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan Lembaga pendidikan.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu Lembaga pendidikan, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

¹⁴ Umriati Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan* (Makassar, 2020).

¹⁵ ERI SUSAN, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.2 (2019), 952–62 <<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>>.

¹⁶ Audi Quatro Thirtabrata, Ardhian Rizki Windu Kencana, and Deris Desmawan, ‘PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBANGUNAN’, *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1.3 (2022), 68–76 <<https://doi.org/10.58192/populer.vii3.279>>.

¹⁷ Hasibuan and H.SP Malayu, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Jakarta: Bumi Aksara*, 2019, 275 <https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQkotAEACAAJ> [accessed 19 June 2025].

¹⁸ Irnie Victorynie, Ahmad Khumaidi, and Umat Lili Hamdani, ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia’, *Attractive : Innovative Education Journal*, 6.3 (2024), 329–37 <<https://doi.org/10.51278/AJ.V6I3.1615>>.

Pengertian Perekrutan

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu Lembaga pendidikan.¹⁹ Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam Lembaga pendidikan bersangkutan.²⁰ Lembaga pendidikan Lembaga pendidikan sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelampelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Rekrutmen didefinisikan sebagai “pelaksanaan atau aktifitas Lembaga pendidikan awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial”.²¹ Sebelum Lembaga pendidikan dapat mengisi sebuah lowongan pekerjaan, Lembaga pendidikan tersebut mestilah mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan itu.

Melalui rekrutmen Lembaga pendidikan dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui Lembaga pendidikan yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu Lembaga pendidikan.

Pengertian Personalia

Personalia adalah suatu kegiatan pengelolaan SDM yang lebih fokus kepada hal-hal yang bersifat administratif yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan pekerjaannya.²² Aktivitas paling intens yang dilakukan oleh bagian personalia biasanya adalah rekrutmen.²³ Personalia utamanya juga berfungsi melakukan proses dokumentasi, pengelolaan serta proses kepegawaian yang terkait langsung dengan tahapan seleksi, pengangkatan dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Manajemen personalia merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian oleh lembaga pendidikan dalam hal pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia, guna mencapai tujuan individu, lembaga pendidikan, serta masyarakat secara

¹⁹ Chairul Anwar, ‘Konsep Kepemimpinan Dan Rekrutmen Serta Dampaknya Pada Lembaga Pendidikan’, *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 6.2 (2021), 85–101 <<https://doi.org/10.21462/educasia.v6i2.60>>.

²⁰ SRI ANAH ERI MARLAPA, ‘Human Resources Management for Sustainable Performance at RSHJ Jakarta’, *Journal of Resources Development and Management*, 8.8 (2022) <<https://doi.org/10.7176/JRDM/88-03>>.

²¹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2018).

²² Sinambela.

²³ Felina Adea Putri, ‘Peran Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah)’ (Universitas Islam Negeri FAS Bengkulu, 2023) <<http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/1618/#/>> [accessed 10 July 2025].

keseluruhan.²⁴ Maka dalam hal ini personalia mempunyai tugas utama dalam memberikan pengarahan penuh dari awal hingga akhir pekerjaan itu dilaksanakan.

Kualifikasi Guru

Dalam keberhasilan proses pembelajaran atau penyampaian ilmu memerlukan guru yang kompeten dalam keilmuan dan pengajaran.²⁵ Maka dari itu penting lembaga Pendidikan menentukan sumber daya manusia atau guru yang kompeten dan sesuai kualifikasi yang diharapkan. Agar bisa menjalankan proses pembelajaran dengan baik, maka ada beberapa kualifikasi seorang guru yang setidaknya terpenuhi menurut UUD tahun 2005 tentang guru dan dosen²⁶, kualifikasinya sebagai berikut:

- a. Kualifikasi akademik.
 1. Kualifikan akademik Pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S₁).
 2. Latar belakang yang sesuai dengan bidang atau mata Pelajaran yang akan diampu.
 3. Sertifikasi profesi guru (minimal 36 SKS di atas D-IV/S₁).
- b. Kualifikasi kegiatan belajar mengajar.
 1. Mampu membuat rencana pengajaran.
 2. Memahami prosedur pengajaran.
 3. Mampu mengkondisikan kelas.
 4. Mampu menjalin hubungan dengan muridnya.

Tujuan Perekrutan

Rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga Lembaga pendidikan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi Lembaga pendidikan.
2. Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Meningkatkan citra umum Lembaga pendidikan, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap Lembaga pendidikan atau Perusahaan.
4. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat;
5. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai Perusahaan.
6. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
7. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.

²⁴ Edwin B Flipppo, 'Manajemen Personalia', *Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1984 <<https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=9751>> [accessed 19 June 2025].

²⁵ Resty Nurqomah, 'Kompetensi Profesionalisme Guru', *Seri Publikasi Pembelajaran*, 1.2 (2021), p. 2 <<https://doi.org/10.31219/osf.io/87rqm>>.

²⁶ UUD Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005

8. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Adapun dalam dunia Pendidikan, sumber daya manusia atau seorang pendidik menurut Hanifah adalah seseorang yang bertugas dalam membantu peserta didiknya memperoleh pengetahuan serta dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.²⁷ Dalam hal ini tujuan rekrutmen tenaga pendidik adalah mendapat tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas dalam bidang yang dibutuhkan, dengan ini mampu dapat berLembaga pendidikan dengan baik dan optimal dalam segala hal.

Dalam proses perekrutan tenaga dalam Lembaga pendidikan Pendidikan antara lain sebagai berikut.²⁸

1. Memperoleh sumber daya manusia yang professional
2. Mendapat pelamar yang tepat dan sesuai kalifikasi
3. Membuat kriteria tertentu dalam perekrutan

Prinsip Rekrutmen

Ada beberapa prinsip dalam proses rekrutmen, antara lain sebagai beriku²⁹:

1. Mutu staf dan pengajar yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai, untuk itu sebelumnya perlu dibuat suatu analisis jabatan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.
2. Jumlah staf dan pengajar yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia, untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
5. Feksibility.
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum

Sumber Rekrutmen

Terdapat beberapa model sumber daya manusia yang dapat kita rekrut. Di antaranya terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal.³⁰

1. Internal

Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam Para anggota Lembaga pendidikan berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran. Berbagai pihak itu dapat sanak saudara,

²⁷ Sofia Dian Adelia and others, 'Strategi Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Penempatan Kerja Di SMK Al-Islam Surakarta', *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5.1 (2023), 207–21 <<https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>>.

²⁸ Dessi Asdrayany and Anis Zohriah, 'Analisis Rekrutmen Tenaga Dalam Organisasi Pendidikan', *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 2024, 34–44 <<https://doi.org/10.37411/JJEM.V5I1.2739>>.

²⁹ ERI MARLAPA and ASIM SUGIANTO, 'EMPLOYEE PERFORMANCE DETERMINANTS PT. TRIMITRA SINERGI SAKTI POST PANDEMI COVID 19', *Journal of Resources Development and Management*, 90.0 (2023), 98–109 <<https://doi.org/10.7176/JRDM/90-09>>.

³⁰ Dian Adelia and others.

tetangga, teman sekolah, bersal dari suatu daerah dan lain sebagainya. Sumber rekrutmen ini layak dipertimbangkan karena beberapa alasan, yaitu:

- 1) para pencari tenaga kerja baru memperoleh bantuan dari pihak dalam Lembaga pendidikan untuk mencari tenaga kerja baru sehingga biaya yang harus dipikul oleh Lembaga pendidikan menjadi lebih ringan.
- 2) para pegawai yang menginformasikan lowongan itu kepada teman atau kenalannya agar berusaha agar hanya yang paling memenuhi syaratlah yang melamar.
- 3) para pelamar sudah memiliki bahan informasi tentang Lembaga pendidikan yang akan dimasukinya sehingga lebih mudah melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan jika lamarannya ternyata diterima.

2. Eksternal

Adapun model dan bentuknya sebagai berikut:

1) Pelamar langsung

Pelamar langsung sering dikenal dengan istilah “applications at the gate”. Artinya para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu Lembaga pendidikan untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah di Lembaga pendidikan yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan

2) Lamaran tertulis

Para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat kelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotokopi ijasah dan piagam yang dimiliki, surat referensi dan dokumen lainnya yang dianggap perlu diketahui oleh perekrut tenaga kerja baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.

3) Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan Pendidikan tinggi. Pembatasan ini didasarkan kepada pemikiran bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat sekolah dasar meluluskan anak-anak yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja.

4) Lamaran yang terdahulu

Adanya sebuah penumpukan berkas lamaran yang akan di pilah dan dipilih atas ketentuan yang layak untuk bergabung di sebuah Perusahaan.

5) Asosiasi profesi³¹.

Lembaga pendidikan berbadan hukum yang menaungi sekelompok orang yang memiliki profesi dan keahlian yang sama serta memiliki tujuan yang sama dalam pembinaan dan pengembangan praktik berprofesi.

³¹ Eem Munawaroh, Sisca Folastris, Edwindha Prafitra Nugraheni, ‘Analisis Isu Etis Dalam Konseling Online Dan Rekomendasi Untuk Perbaikan Praktik Di Masa Depan’, Vol. 2, No. 2 (2021).

Asosiasi profesi memiliki tanggung jawab untuk membina, melindungi dan mengembangkan anggota dan keprofesiannya

6) Outsourcing ³².

Outsourcing atau bisa disebut dengan kontrak kerja. Kontrak Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

Proses Rekrutmen

Adapun dalam Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.³³ Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.³⁴ Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.³⁵

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah.³⁶ Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau Lembaga pendidikan yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau Lembaga pendidikan sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan.

³² Yunus Mustaqim and others, 'Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah', *Prosiding University Research Colloquium*, 2021, pp. 487-93
<<https://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1713>>.

³³ Wildhan Falahati Akbar, Muhammad Farel Maulana Firman, and Windasari Windasari, 'Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan', *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 2.02 (2024), 97-105
<<https://doi.org/10.58812/spp.v2i02.384>>.

³⁴ Aji Tuhagana, Dexi Tiadinda, and Indri Pratiwi Putri, 'Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 8.2 (2023).

³⁵ Dwiwahjuni Wulandari Adrian Radiansyah, Ni Luh Kardini, Alifah Widya Rachmawati, Widya Nandini, Rachmi Endrasprihatin, Suparmi, Nining Purwatmini, Eko Sugiyanto, Subawa, Pandapotan Sitompul, *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0* (Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2023)
<https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=9BG4EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22hasil+p roses+rekrutmen%22&ots=WjaexobJSA&sig=iuh8D7V-GITl2eGonsmbPJJaonjM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false> [accessed 11 July 2025].

³⁶ Adrian Radiansyah, Ni Luh Kardini, Alifah Widya Rachmawati, Widya Nandini, Rachmi Endrasprihatin, Suparmi, Nining Purwatmini, Eko Sugiyanto, Subawa, Pandapotan Sitompul.

1. Penyusunan strategi untuk merekrut.
2. Pencarian pelamar-pelamar kerja.
3. Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok.
4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kendala dalam Rekrutmen

Ada beberapa kendala yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen pegawai atau karyawan dalam sebuah Lembaga pendidikan atau perusahaan, yang bersumber dari Lembaga pendidikan, kebiasaan pencari tenaga kerja, dan factor eksternal lingkungan:³⁷

1. Faktor dari dalam Lembaga pendidikan.

Kebijakan Lembaga pendidikan bisa membatasi ruang gerak pencari kerja baru.

2. Kebijakan Promosi dari dalam Lembaga pendidikan

Jika Lembaga pendidikan anya mengisi lowongan dengan karyawan yang sudah ada, ini bisa menghambat perolehan tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan keahlian dan keterampilan yang berbeda.

3. Kebijakan tentang imbalan.

Kebijakan Lembaga pendidikan terkait gaji dan imbalan harus memperhatikan kesepakatan dengan serikat pekerja, kemampuan Lembaga pendidikan memberikan imbalan, peraturan ketenagakerjaan, dan lokasi Lembaga pendidikan.

4. Kebijakan tentang status kepegawaian.

Kebijakan ini mengatur apakah pegawai harus bekerja penuh waktu atau dapat bekerja paruh waktu, yang dapat membatasi pencari kerja yang bersedia bekerja secara purna waktu.

5. Rencana sumber daya manusia.

Rencana SDM Lembaga pendidikan dapat membatasi langkah dan Tindakan pencari kerja karena harus mematuhi apa yang telah ditetapkan dalam rencana tersebut.

KESIMPULAN

Penentuan kebutuhan personalia ataupun perencanaan sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan dilakukan dengan serangkaian proses analisis dan identifikasi yang mendalam. Hal ini dilakukan oleh perusahaan atas kebutuhan sumber daya manusia. Sehingga, nantinya Lembaga pendidikan bisa menentukan langkah tepat apa saja yang harus diambil agar bisa mencapai tujuannya.

Rekrutmen sumber daya manusia dan guru dalam sebuah Lembaga pendidikan adalah proses yang penting dan kompleks. Beberapa faktor, seperti kebijakan, tujuan, kebiasaan pencari tenaga kerja, dan faktor lingkungan, dapat memengaruhi proses rekrutmen.

³⁷ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, and Nova Intania, '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*, 12.2 (2022), 171-81 <<https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>>.

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia juga sangat penting agar Lembaga pendidikan mempunyai gambaran yang jelas tentang masa depan lembaganya, dan bisa mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang memang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Radiansyah, Ni Luh Kardini, Alifah Widya Rachmawati, Widya Nandini, Rachmi Endrasprihatin, Suparmi, Nining Purwatmini, Eko Sugiyanto, Subawa, Pandapotan Sitompul, Dwiwahjuni Wulandari, *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0* (Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2023)
<https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=9BG4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22hasil+proses+rekrutmen%22&ots=WjaexobJSA&sig=iuH8D7V-GITlzeGonsmbPJaonjM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false> [accessed 11 July 2025]
- Anwar, Chairul, 'Konsep Kepemimpinan Dan Rekrutmen Serta Dampaknya Pada Lembaga Pendidikan', *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 6.2 (2021), 85–101 <<https://doi.org/10.21462/educasia.v6i2.60>>
- Asdrayany, Dessi, and Anis Zohriah, 'Analisis Rekrutmen Tenaga Dalam Organisasi Pendidikan', *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 2024, 34–44 <<https://doi.org/10.37411/JJEM.V5i1.2739>>
- Dian Adelia, Sofia, Nuzul Arijannah, Erliyana Dewi Saraswati, and Faizar Aulia Rachman, 'Strategi Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Penempatan Kerja Di SMK Al-Islam Surakarta', *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5.1 (2023), 207–21 <<https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>>
- ERI MARLAPA, SRI ANAH, 'Human Resources Management for Sustainable Performance at RSHJ Jakarta', *Journal of Resources Development and Management*, 8.8 (2022) <<https://doi.org/10.7176/JRDM/88-03>>
- Fadhilah, Intan Nurul, Sita Ratnaningsih, and Maftuhah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan', *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 8.2 (2024), 96–107 <<https://doi.org/10.37012/JIPMHT.V8i2.2381>>
- Fitria Widiyani Roosinda, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021)
- Flippo, Edwin B, 'Manajemen Personalia', *Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1984 <<https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=9751>> [accessed 19 June 2025]
- Furqan, Said, and Onan Marakali Siregar, 'Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan', *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2.6 (2022), 217–24 <<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>>
- Hasibuan, and H.SP Malayu, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jakarta: Bumi Aksara*, 2019, 275
<https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQkotAEACAAJ> [accessed 19 June 2025]

- Listyasari, Ardanila Berliana, 'Transformasi Manajemen Pendidikan Di Era Digital Dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Sumber Daya Alam Dan Manusia', *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 7.1 (2025) <https://www.researchgate.net/publication/387802177_TRANSFORMASI_MANAJEMEN_PENDIDIKAN_DI_ERA_DIGITAL_DALAM> [accessed 10 July 2025]
- Luthfi, Ahmad, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Bandung: Insan Cendekia Mandiri, 2022)
- MARLAPA, ERI, and ASIM SUGIANTO, 'EMPLOYEE PERFORMANCE DETERMINANTS PT. TRIMITRA SINERGI SAKTI POST PANDEMI COVID 19', *Journal of Resources Development and Management*, 90.0 (2023), 98–109 <<https://doi.org/10.7176/JRDM/90-09>>
- Muhammad Rafi, and Muhammad Khoirul Imam, 'Implementasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Madrasah', *Indonesian Journal of Islamic Studies (IJIS)*, 1.1 (2025), 107–12 <<https://doi.org/10.62567/IJIS.V1i1.420>>
- Nurqomah, Resty, 'Kompetensi Profesionalisme Guru', *Seri Publikasi Pembelajaran*, 1.2 (2021) <<https://doi.org/10.31219/osf.io/87rqm>>
- Nursanjaya, 'Memahami Prosedur Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis Untuk Memudahkan Mahasiswa', *NEGOTIUM: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 04.01 (2021)
- Putri, Felina Adea, 'Peran Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah)' (Universitas Islam Negeri FAS Bengkulu, 2023) <<http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/1618/#>> [accessed 10 July 2025]
- Quatro Thirtabrata, Audi, Ardhian Rizki Windu Kencana, and Deris Desmawan, 'PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBANGUNAN', *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1.3 (2022), 68–76 <<https://doi.org/10.58192/populer.vii3.279>>
- Rozogitta S, Suang Sun, and Okta Karneli, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan', *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4.2 (2025), 399–404 <<https://doi.org/10.31004/RIGGS.V4I2.520>>
- Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2018)
- SUSAN, ERI, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.2 (2019), 952–62 <<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>>
- Syifaurrahmah, Sabrina, Maula Fiqriani, Karoma Karoma, and Abdullah Idi, 'Strategi Mengajar Yang Efektif Dan Peran Guru Sebagai Kunci Pembelajaran Bermakna', *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4.1 (2025), 244–54 <<https://doi.org/10.31004/JPION.V4I1.364>>
- Tuhagana, Aji, Dexi Tiadinda, and Indri Pratiwi Putri, 'Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 8.2 (2023)
- Victorynie, Irnie, Ahmad Khumaidi, and Umat Lili Hamdani, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Attractive:*

- Innovative Education Journal*, 6.3 (2024), 329-37
<<https://doi.org/10.51278/AJ.V6I3.1615>>
- Waliyudin, Dede Yusuf, M Sarbini, and Ade Kohar, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Lulusan Di Tingkat Madrasah Aliyah', *Cendikia Muda Islam: Jurnal Ilmiah*, 5.01 (2025), 139-52
<<https://doi.org/10.30868/CENDIKIA.V5I01.8847>>
- Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, and Nova Intania, '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*, 12.2 (2022), 171-81
<<https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>>
- Wijaya, Umrati Hengki, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan* (Makassar, 2020)
- Wildhan Falahati Akbar, Muhammad Farel Maulana Firman, and Windasari Windasari, 'Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan', *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 2.02 (2024), 97-105
<<https://doi.org/10.58812/spp.v2i02.384>>