

---

## **Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di Yayasan Dharma Laksana Mataram**

**Ni Wayan Lila Riani S\*, Mega Purnami Dewi, Sudirman**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Mataram, Jl. Pendidikan No. 37, Mataram NTB, 83125. Indonesia

\*Corresponding Author: [nis11@guru.sd.belajar.id](mailto:nis11@guru.sd.belajar.id)

### **Article History**

Received : June 16<sup>th</sup>, 2024

Revised : July 08<sup>th</sup>, 2024

Accepted : August 02<sup>th</sup>, 2024

**Abstract:** Sistem rekrutmen dan seleksi guru adalah suatu proses yang sistematis dan terencana untuk mencari, memilih, dan menempatkan calon guru yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu lembaga pendidikan. Sehingga penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru yang sistematis sangat diperlukan dalam membangun kualitas pendidikan yang lebih baik. Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru di Yayasan Dharma Laksana Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi, penelitian ini menemukan bahwa proses rekrutmen di Yayasan Dharma Laksana secara umum meliputi tiga tahap utama: persiapan rekrutmen, pelaksanaan rekrutmen, dan seleksi. Tahap seleksi sendiri terdiri dari dua tahap, yaitu seleksi administrasi dan wawancara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai rekrutmen guru di Yayasan dan dapat menjadi referensi bagi Lembaga Pendidikan lain.

**Keywords:** Guru, Rekrutmen, Seleksi

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan menjadi sarana utama dalam merealisasikan tujuan bangsa Indonesia untuk meningkatkan kecerdasan nasional dan memastikan bahwa proses belajar-mengajar memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi mereka sendiri, memberikan kontribusi kepada masyarakat, dan memajukan Negara. Peran tenaga pendidik sangatlah vital dalam membentuk karakter bangsa melalui pembangunan kepribadian dan penanaman nilai-nilai yang diinginkan. Seorang pendidik adalah individu yang memberikan instruksi dan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan peserta didik menuju perilaku yang lebih baik (Wirza,2019). Untuk mempertimbangkan pentingnya peran tenaga pendidik, diperlukan proses rekrutmen dan penyeleksian yang dapat menghasilkan calon tenaga pendidik yang kompeten dan profesional.

Faustino menyatakan, setelah pelaksanaan perencanaan langkah selanjutnya adalah melaksanajan proses rekrutmen. Proses rekrutmen tahapan dimana suatu organisasi mencari, menemukan, dan menarik para

pelamar yang potensial untuk diperkerjakan. (Tuti Andriani, 2014). Tujuan utama rekrutmen, menurut Faustino adalah menjangring lamaran sebanyak mungkin. Semakin banyak pelamar yang mendaftar, semakin besar peluang organisasi untuk menemukan kandidat yang tepat dan memenuhi standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen ini dimulai dengan tahap pencarian pelaamar, yang dapat dilakukan memlaui berbagai cara seperti iklan lowongan pekerjaan, kerjasama dengan lembaga pendidikan, atau melalui media sosial. Setelah pelamar mengajukan lamarannya, organisasi akan melakukan seleksi untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kriteriannya. Proses rekrutmen bertujuan untuk menjangring individu-individu yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan di suatu organisasi. Individu-individu ini harus memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan, baik dari segi jumlah, jenis, keahlian, kemampuan, maupun pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi (Tuti Andriani,2014).

Pentingnya peningkatan kompetensi tenaga pendidik di sekolah sangat dirasakan karena adanya tuntutan pekerjaan dan jabatan yang terus berkembang, serta kemajuan teknologi

yang semakin membuat masyarakat menyadari betapa pentingnya pendidikan.

Peran yang sangat penting dari guru memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan atau sebaliknya. Sumber daya manusia tetap menjadi elemen kunci dalam suatu organisasi, yang menentukan kemajuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan proses perekrutan tenaga sumber daya manusia agar organisasi terus bergerak menuju kemajuan yang diinginkan.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan strategis dalam menyiapkan dan menyediakan tenaga kerja yang tepat. Tenaga kerja ini haruslah memenuhi kebutuhan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam analisis pekerjaan, terutama dalam deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Proses rekrutmen ini didasarkan pada dua hal utama, yaitu analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Analisis pekerjaan membantu mengidentifikasi kebutuhan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap posisi pekerjaan, sedangkan perencanaan sumber daya manusia membantu menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi. Dengan demikian proses rekrutmen harus selalu berlandaskan pada kebutuhan organisasi, baik dari segi fisik maupun kemampuan dan keterampilan yang diperlukan (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009).

## METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi jenis penelitian kualitatif sederhana (mini riset) melalui metode deskripsif (mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti). Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian melibatkan pengumpulan data secara langsung di lingkungan alamiah untuk memahami dan menafsirkan fenomena yang terjadi. Sementara menurut Creswell (2014) penelitian kualitatif adalah suatu prosedur investigasi yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan, atau observasi dari perilaku dan yang bertujuan untuk memahami proses, tindakan, atau perspektif individu yang terlibat dalam peristiwa.

Sealnjutnya penelitian dengan metode deskriptif adalah penelitian yang menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah

disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2013). Pemaparan ini sesuai dengan pendapat Azwardi (2018) menyatakan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menggambarkan kegiatan penelitaian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pendekatan kualitatif bersifat multi-metode atau triangulasi. Menurut Sugiyono (2019) Teknik pendekatan kualitatif yang bersifat multimetode adalah penggunaan berbagai teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu seperti wawancara, observasi maupun analisis dokumen yang dilakukan bersamaan, sedangkan triangulasi adalah proses membandingkan dan menggabungkan data dari berbagai sumber atau metode untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat Moleong (2007) Teknik pendekatan kualitatif yang bersifat multi metode adalah pendekatan yang memahami fenomena sosial dan budaya secara mendalam dengan lebih dari satu teknik pengumpulan data sehingga data yang diperoleh lebih valid dan variable.

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan bersifat multimetode yaitu dilakukan dengan wawancara mendalam dengan ketua Yayasan dan para kepala sekolah setiap satuan pendidikan pada yayasan Dharma Laksana dan pengamatan (observasi) dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Sekaligus melakukan dokumentasi dengan mengambil data yang ada di lingkungan Yayasan Dharma Laksana berupa berkas lamaran calon guru baru, dokumen keterangan guru baru, visi misi serta profil Yayasan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sistem Rekrutmen Guru di Yayasan Dharma Laksana Mataram

Secara keseluruhan, rekrutmen dapat dimaknai sebagai proses mencari dan mendapatkan calon sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan potensi, sehingga memungkinkan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016). Sedangkan menurut Dubois dalam tesis Mela Rosi menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik pelamar sebanyak mungkin sesuai

kualifikasi pelamar. Selanjutnya menurut E. Mulyasa (2007) menyatakan rekrutmen adalah suatu upaya mencari dan mendapatkan calon guru yang memenuhi persyaratan, untuk kemudian dipilih calon terbaik. Pada dasarnya, tujuan rekrutmen guru adalah untuk mencari sebanyak mungkin calon guru yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di suatu institusi pendidikan.

Dalam penelitian ini akan diuraikan penerapan sistem rekrutmen di Yayasan Daharma Laksana Mataram. Yayasan Dharma Laksana terdiri dari 3 unit pelaksana yaitu unit Pendidikan, unit Panti Asuhan dan unit Pasraman dimana yayasan ini di Ketuai oleh Ir. I Made Selamat. Pada unit pendidikan terdiri dari satuan pendidikan dari TK, SD, SMP hingga SMA. Unit pendidikan dalam yayasan Dharma Laksana ini dalam penerimaan gurunya menggunakan beberapa sistem dalam perekrutannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pihak terkait seperti Ketua Yayasan, kepala SD, SMP, SMA, dan salah satu guru baru. Penerapan sistem rekrutmen pada salah satu yayasan tersebut dimulai dari sumber rekrutmen, metode rekrutmen, teknik rekrutmen, proses rekrutmen guru, dan seleksi.

### **Sumber-sumber Rekrutmen pada Yayasan Pendidikan**

Dari hasil wawancara Kepala SMP Dwijendra yaitu Ida Bagus Ardhana Yoga diperoleh bahwa sumber-sumber rekrutmen yang digunakan adalah “sumber yang yayasan kami gunakan adalah dari sumber internal dan eksternal. Sumber internal yang dimaksud adalah rujukan karyawan. Rujukan karyawan ini adalah meminta rekomendasi dari tenaga pendidik atau guru dari yayasan, Jadi kepala sekolah atau guru dalam yayasan memberikan referensi dengan mendorong teman atau kerabatnya untuk melamar pekerjaan. Dan dari sumber eksternal adalah dari luar yayasan atau masyarakat umum. Perekrutan eksternal ini didapatkan dari informasi di Perguruan Tinggi, dimana yayasan tidak bekerja sama secara formal dengan perguruan tinggi tetapi meminta bantuan secara langsung antar pegawai dengan menginformasikan lowongan kerja bagi mahasiswa alumni maupun yang masih sebagai mahasiswa”. Pernyataan Kepala SMP Dwijendra ini sesuai dengan Ketua yayasan yaitu Bapak Ir. Made Slamet. MM menyatakan bahwa “sumber rekrutmen yang digunakan adalah sumber

internal dan eksternal”.

Maka dapat disimpulkan bahwa sumber rekrutmen yang di gunakan yayasan tersebut adalah sumber internal dan eksternal. Sumber internal dari rujukan atau rekomendasi tenaga kependidikan dan guru pada yayasan tersebut. Sedangkan sumber eksternal didapatkan dari perekrutan dari rujukan Perguruan Tinggi. Meskipun demikian, untuk sumber rekrutmen internal tetap harus menjalani proses rekrutmen berdasarkan aturan yayasan.

### **Metode Rekrutmen pada Yayasan Dharma Laksana Mataram**

Metode yang digunakan oleh yayasan pendidikan Dharma Laksana Mataram ini adalah metode terbuka. Metode ini adalah metode rekrutmen yang memberikan informasi yang awalnya diinformasikan di dalam yayasan dan langkah berikutnya penyebaran informasi disebarkan ke luar yayasan agar masyarakat umum mendapatkan informasi tersebut. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala SMP Dwijendra yaitu: “yayasan kami dalam penyebaran informasi awalnya diinformasikan ke tenaga kependidikan dan guru dalam yayasan, kemudian disebarkan oleh anggota yayasan ke masyarakat luar. Dalam penyebaran informasi rekrutmen, yayasan tidak menyediakan dan menyebarkan brosur penerimaan seperti iklan”. Pernyataan kepala SMP yayasan juga didukung oleh pernyataan Ketua yayasan yaitu: “metode rekrutmen yang digunakan adalah penyebaran informasi rekrutmen dengan terbuka, penyebaran informasi tersebut menggunakan atau memanfaatkan media social seperti whatsapp, facebook dan media social lainnya”. Seorang pelamar yaitu guru SD yang baru diterima yaitu Putu Suwardiastha pada yayasan ini juga menyatakan bahwa “informasi yang didapatkan tidak dari iklan atau brosur, tetapi melalui media social dan informasi antar individu”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Yayasan menggunakan metode perekrutan guru dengan metode terbuka yaitu penyebaran informasi secara luas melalui komunikasi lisan dari individu ke individu lainnya serta menggunakan media sosial.

### **Teknik Rekrutmen pada Yayasan Dharma Laksana**

Teknik rekrutmen yang digunakan oleh Yayasan Dharma Laksana yaitu Teknik rekrutmen yang disentralisasikan sesuai dengan

pernyataan Ketua Yayasan Dharma Laksana yang menyatakan bahwa “Pelaksanaan rekrutmen guru ini dilakukan secara terpusat di Yayasan, yang berarti bahwa yayasan bertanggung jawab sepenuhnya atas semua tahapan rekrutmen dan seleksi.” Jadi, dapat disimpulkan bahwa Yayasan Dharma Laksana menerapkan teknik rekrutmen yang desentralisasi, di mana seluruh proses rekrutmen berpusat di yayasan. Yayasan akan meminta informasi berupa laporan dari kepala sekolah setiap unit tentang kebutuhan atau kekurangan guru di sekolah pada tiap unit, sehingga yayasan dapat melaksanakan rekrutmen dan seleksi untuk mengisi kebutuhan guru tersebut.

### **Proses Rekrutmen pada Yayasan Dharma Laksana**

Pelaksanaan rekrutmen guru di Yayasan Dharma Laksana dilakukan ketika terdapat kekosongan guru, yang mungkin disebabkan oleh berhentinya guru atau peningkatan jumlah siswa setiap tahun ajaran baru. Yayasan ini mengatur rekrutmen guru melalui serangkaian tahapan, yang antara lain:

#### 1) Persiapan Rekrutmen guru

Pada yayasan ini, pelaksanaan rekrutmen tidak membentuk tim panitia resmi. Persiapan rekrutmen dimulai dari pendataan laporan kebutuhan guru. Persiapan rekrutmen pada yayasan tidak menggunakan pedoman khusus tetapi tetap berstandar sesuai dengan peraturan dan kebijakan yayasan. Dari hasil wawancara dengan Kepala SMP Yayasan, bahwa dalam persiapan rekrutmen, dimulai dengan pendataan laporan kebutuhan guru, selanjutnya akan diteruskan untuk menyusun kebutuhan guru bersama dengan kepala sekolah masing-masing unit yang membutuhkan guru baru. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menganalisis dan menentukan kebutuhan guru yang masih perlu diisi atau kosong.

Persiapan rekrutmen guru sepenuhnya dilakukan oleh wakil ketua yayasan bagian pendidikan yaitu Nyoman Mariani dan beberapa guru yang ditunjuk. Kepala sekolah hanya melaporkan data kekurangan guru kepada wakil ketua yayasan untuk ditindak lanjuti dengan proses rekrutmen. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah setiap tingkat pendidikan. Kepala sekolah SD yaitu Ni Nyoman Sukreni menyatakan bahwa “ dalam persiapan rekrutmen setiap sekolah ditugaskan melaporkan data kekurangan guru dan melaporkan kebutuhan

gurunya sesuai dengan kompetensi yang diinginkan sekolah”. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Sekolah SMP. Begitu pula dengan kepala sekolah SMA yaitu Bapak I Putu Ngurah Gunandi menyatakan bahwa “ sekolah hanya bertugas melaporkan data jumlah guru yang diharapkan dengan kompetensi yang diharapkan sekolah”. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam persiapan rekrutmen guru, diawali dengan laporan data kekosongan atau jumlah guru yang diharapkan tiap tingkatan sekolah. Kemudian selanjutnya menetapkan tugas dan tanggung jawab siapa yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan rekrutmen, menetapkan persyaratan untuk calon guru sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan menyiapkan semua keperluan proses rekrutmen yang diperlukan.

Persiapan rekrutmen guru lainnya adalah:

- a. Menetapkan kriteria kompetensi yang diharapkan sekolah
- b. Menyediakan fasilitas yang diperlukan selama proses rekrutmen.
- c. Menentukan data identitas calon guru baru seperti CV yang harus dibawa pelamar.

#### 2) Penyebaran Penerimaan Guru Baru

Dalam konteks ini, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, yayasan menggunakan komunikasi lisan serta beberapa media lainnya untuk menyebarkan pengumuman dan informasi. Media cetak digunakan dengan cara menyebarkan kepada rekan-rekan guru di yayasan, sedangkan media sosial seperti *Facebook* dan pengiriman pesan melalui grup-grup *WhatsApp* juga digunakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Kepala SMP Yayasan bahwa: “Sebagaimana disebutkan sebelumnya, informasi mengenai lowongan guru disampaikan baik secara lisan maupun melalui media kepada seluruh staf dan guru di yayasan ini. Setelah itu, umumnya mereka akan membagikan informasi tersebut kepada keluarga dan kerabat mereka, serta menyebarkannya melalui grup-grup *WhatsApp* atau media sosial pribadi mereka”. Maka dapat disimpulkan bahwa yayasan ini menggunakan beberapa strategi untuk menyebarkan pengumuman penerimaan guru baru. Strategi tersebut meliputi penyebaran informasi secara lisan melalui staf dan guru-guru di yayasan, serta melalui media cetak dan media sosial guna mencapai penyebaran informasi yang luas. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah pelamar yang mengajukan permohonan,

sehingga yayasan memiliki lebih banyak pilihan dalam memilih calon guru yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan sekolah. Selain itu, ada juga orang-orang yang datang langsung ke yayasan untuk mencari informasi tentang pengumuman penerimaan guru baru.

### 3) Penerimaan Lamaran Guru

Setelah pengumuman penerimaan guru baru tersebar luas, maka yayasan akan menunggu minat para pelamar untuk mengirimkan lamaran ke yayasan. Dalam proses penerimaan para pelamar akan diberikan formulir data calon guru yang juga berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus diisi pada saat itu juga. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ketua Yayasan bahwa: “Dalam proses penerimaan pelamar yang berminat melamar di yayasan ini, calon pelamar diarahkan untuk mengunjungi langsung kantor yayasan dengan membawa persyaratan yang telah ditentukan. Selain itu, mereka diwajibkan mengisi formulir data calon guru yang telah disediakan.

Seorang calon guru baru, juga mengungkapkan pengalamannya dalam proses penerimaan lamaran guru ini. Menurutnya, langkah pertama adalah menyerahkan berkas lamaran, kemudian diberikan formulir yang harus diisi yang mencakup biodata diri dan juga beberapa pertanyaan yang harus dijawab pada saat itu. Setelah mengisi formulir dan menjawab pertanyaan, berkas tersebut diserahkan kembali kepada yayasan. Selanjutnya, calon guru diberitahu bahwa proses tersebut telah selesai, dan dalam waktu tiga hari atau seminggu ke depan, mereka akan dihubungi untuk tahap seleksi, seperti wawancara”. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam proses penerimaan lamaran guru baru oleh Yayasan, para pelamar diminta untuk mengirimkan berkas lamaran langsung ke yayasan. Yayasan akan melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan berkas yang harus dipenuhi, seperti surat lamaran, biodata diri, ijazah, foto, sertifikat pendukung, dan lain sebagainya. Setelah itu, pelamar akan diberikan formulir data calon guru yang berisi biodata diri dan pertanyaan yang harus diisi pada saat itu. Pertanyaan yang diberikan meliputi tes wawancara.

### Proses Seleksi Guru di Yayasan Dharma Laksana

Seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan

persyaratan atau standar yang telah ditetapkan (Kasmir,2016). Sedangkan menurut Simamora dan Rivai (2016) seleksi adalah proses dengan perusahaan berusaha memilih calon karyawan yang paling tepat untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Jadi seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi dari sekumpulan pelamar. Proses ini melibatkan beberapa tahapan, mulai dari pengumpulan data pelamar hingga pengambilan keputusan akhir.

Pada yayasan Dharma Laksana proses seleksi dilaksanakan dalam beberapa tahap yaitu:

#### 1. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi dilakukan oleh wakil ketua yayasan bidang pendidikan dan kepala sekolah tiap jenjang pendidikan yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berkas-berkas pendaftaran untuk memferivikasi kecocokan dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Calon pelamar yang memenuhi persyaratan administrasi akan melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.

#### 2. Seleksi tes wawancara

Tes wawancara dilakukan oleh wakil ketua yayasan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk mengevaluasi kemampuan, pengetahuan dan kualifikasi calon guru.

#### 3. Pengumuman Kelulusan

Setelah seleksi administrasi, wawancara dilaksanakan, kegiatan dilanjutkan dengan pengumuman kelulusan. Untuk mendapatkan keputusan terakhir, dihasilkan dari hasil diskusi wakil ketua yayasan dengan kepala sekolah untuk hasil akhir diterima atau tidaknya peserta rekrutmen guru.

Tujuan seleksi yang dilaksanakan yayasan Dharma Laksana adalah untuk mengisi kekurangan guru pada unit pendidikannya yang disesuaikan dengan visi misi yayasan. Tujuan tersebut sesuai dengan pendapat Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia adalah untuk mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang diperlukan dan membantu meringankan pemborosan waktu, usaha dan biaya yang harus diinvestasikan bagi pengembangan kompetensi tenaganya.

### Evaluasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Guru pada Yayasan Dharma Laksana Mataram

### **Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Yayasan Dharma Laksana**

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi guru di Yayasan Dharma Laksana pastinya terdapat kendala- kendala yang dihadapi. Kendala – kendala yang dihadapi tidak terlalu mempengaruhi kelancaran proses rekrutmen dan seleksi guru di Yayasan Dharma Laksana, tetapi kadang ada kendala yang muncul dan tidak bisa dihindari yaitu seperti saat pihak yayasan dalam hal ini pusat menitipkan calon pelamar yang tidak bisa ditolak oleh satuan pendidikan Yayasan Dharma Laksana. Setelah pelaksanaan rekrutmen dan seleksi selesai, masing – masing satuan pendidikan di Yayasan Dharma Laksana lanjut melaksanakan evaluasi kinerja sesuai aturan dalam Dinas Pendidikan. Aktivitas evaluasi kinerja terus dilakukan ketika pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kandidat baru, evaluasi selama proses pembelajaran juga tetap dilaksanakan, bahkan proses evaluasi dilakukan secara terjadwal. Pelaksanaan evaluasi tersebut seperti pelaksanaan supervisi, demi mengukur kualitas kinerja guru baru. Rekrutmen yang dilaksanakan di Yayasan Dharma Laksana bertujuan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan satuan pendidikan pada Yayasan Dharma Laksana. Tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi yang cakap akan dapat menciptakan dan mempelancar program pendidikan yang dilaksanakan satuan pendidikan. Kompetensi yang sesuai dengan visi misi sekolah di Yayasan Pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan memajukan yayasan.

Fokus penelitian ini yaitu bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi guru pada Yayasan Dharma Laksana dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Yayasan Pendidikan Dharma Laksana. Sistem rekrutmen dan seleksi guru di Yayasan termasuk salah satu inovasi dalam peningkatan pembelajaran dan program-program pada setiap satuan pendidikan di Yayasan Dharma Laksana hal ini terlihat dari peningkatan jumlah siswanya. Proses rekrutmen tenaga kependidikan di Yayasan Dharma Laksana masih menerapkan pendekatan naturalistic dalam proses pengajuan penambahan tenaga kependidikan oleh pihak sekolah yang diajukan kepada pihak yayasan. Dalam perekrutan tenaga pendidikan Yayasan menangani langsung proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan dalam beberapa tahap yaitu: Perencanaan Rekrutmen, Rekrutmen dan Seleksi tenaga

pendidik, pelaksanaan rekrutmen ini dilaksanakan ketika masing-masing satuan pendidikan dalam Yayasan Dharma Laksana membutuhkan tenaga kependidikan yang selaras dengan jumlah siswa. Kekurangan tenaga pendidik pada Yayasan ini dikarenakan banyaknya tenaga pendidik yang sudah lulus P3K sehingga melanjutkan bekerja pada instansi penempatannya masing-masing dan peningkatan jumlah siswa, Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD, SMP dan SMA tahap pertama yang dilaksanakan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi yaitu membuka lowongan itu pada rekan-rekan guru. Hal tersebut dilakukan agar kegiatan rekrutmen lebih efisien. Setelah persiapan selesai dilaksanakan kegiatan selanjutnya adalah menyebarkan pengumuman melalui media kepada para guru agar lebih efisien.

Rekrutmen tenaga pendidik adalah proses tindakan yang dilakukan suatu organisasi untuk memperoleh tambahan tenaga dengan menyesuaikan kompetensi yang diharapkan, dengan melalui beberapa tahap mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai sumber rekrutmen, proses seleksi, serta penempatan. Tujuan rekrutmen adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin calon pelamar sehingga organisasi memiliki kesempatan yang lebih besar dalam memilih karyawan yang memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan oleh organisasi (Teguh dkk,2018). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan pelaksanaan rekrutmen di Yayasan Dharma Laksana yang dilakukan adalah menentukan kebutuhan tenaga pendidik yang diharapkan, selanjutnya dikonfirmasi lowongan melalui media dan menginfokan ke rekan-rekan guru pada setiap satuan pendidikan, pengumpulan, penerimaan lamaran hingga pelaksanaan seleksi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa yayasan Dharma Laksana pada unit Pendidikan melaksanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi guru secara sistematis. Sumber rekrutmennya berasal dari eksternal dan internal dengan menggunakan metode terbuka dan teknik perekrutan adalah desentralisasi pada yayasan. Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru di Yayasan Dharma Laksana dibagi menjadi dua langkah yaitu pelaksanaan rekrutmen dan pelaksanaan seleksi. Pelaksanaan kegiatan

rekrutmen guru di Yayasan Dharma Laksana dilaksanakan dalam beberapa tahap yaitu persiapan rekrutmen, penyebaran informasi penerimaan guru dan penerimaan lamaran guru. Dan pelaksanaan seleksi guru dilaksanakan dengan menyeleksi administrasi, tes wawancara dan pengumuman. Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi guru di Yayasan Dharma Laksana secara keseluruhan sudah cukup baik, meskipun ada beberapa aspek yang harus diperbaiki yaitu pelaksanaan seleksi perlu ditambahkan dengan kegiatan *microteacing* untuk mengukur kemampuan mengajar guru dan perlunya pedoman khusus mengenai rekrutmen dan seleksi guru.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis persembahkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan karunia yang telah dianugerahkan kepada penulis sehingga jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua dan suami yang telah banyak mensupport. Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih banyak dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Bapak dosen pengampu mata kuliah MSDM Dr. Drs. H. Sudirman, M.Pd yang telah membimbing dan menagarahkan penulis dalam penyusunan jurnal ini dan Ketua Yayasan Dharma Laksana Ir. I Made Selamat atas ijin yang diberikan kepada penulis untuk meneliti sehingga jurnal ini dapat diselesaikan.

### REFERENSI

- Andriani, Tuti (2014). *Manajemen SDM dalam Pendidikan*. Pekanbaru: Educationmattersmost Publoishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwardi (2018). *Metode penelitian: Pendidikan Bahasa dan sastra Indonesia*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- E. Mulyasa (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi Mela Rosi (2020). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung*. Lampung: Tesis UIN Raden Intan.
- Rivai, Veitzual,H, & Ella Jauvani Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- Simamora, H., & Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh, Ambar Sulistiyani & Rosidah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tim Dosen administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: alfabet. H.237
- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Wirza,Yanty (2019). *Permasalahan Pendidikan: Program Membaca Ektensif: Meningkatkan Motivasi Membaca Siswa*. Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung.