



Memahami Seleksi dan Rekrutmen untuk Sumber Daya Manusia Pendidikan Unggul: Tinjauan Literatur

Zaenal Mutaqin¹, Umi Anugerah Izzati²

^{1,2}Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

E-mail: zaenal.pakje@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-06-23 Revised: 2024-07-21 Published: 2024-08-05	Human resource management (HRM) in the education sector plays a crucial role in improving the quality of the education system. Effective selection and recruitment are key to ensuring that educational institutions have qualified, dedicated personnel capable of meeting the complex needs of an ever-evolving educational environment. This article aims to present a literature review on selection and recruitment in the context of educational HRM. The literature review discusses various aspects of selection and recruitment practices relevant to education, including the specific challenges faced by the education sector, the vital role of HRM in enhancing educational quality, and the latest findings in the literature that can serve as a basis for developing best practices. Through an in-depth analysis of relevant literature, this article highlights the importance of a comprehensive understanding of selection and recruitment in educational HRM and offers valuable insights for practitioners and researchers in this field. By strengthening the understanding of best practices in selection and recruitment, it is hoped that educational institutions can enhance their effectiveness and efficiency in managing their human resources, thereby contributing more significantly to sustainable educational development.
Keywords: <i>Selection;</i> <i>Recruitment;</i> <i>Educational HRM;</i> <i>Literature Review.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-06-23 Direvisi: 2024-07-21 Dipublikasi: 2024-08-05	Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam sektor pendidikan memegang peranan vital dalam meningkatkan kualitas sistem pendidikan. Seleksi dan rekrutmen yang efektif menjadi kunci untuk memastikan bahwa institusi pendidikan memiliki personel yang berkualitas, berdedikasi, dan mampu memenuhi kebutuhan kompleks dari lingkungan pendidikan yang terus berkembang. Artikel ini bertujuan untuk menyajikan suatu tinjauan literatur tentang seleksi dan rekrutmen dalam konteks manajemen SDM pendidikan. Tinjauan literatur ini membahas berbagai aspek praktik seleksi dan rekrutmen yang relevan dengan pendidikan, termasuk tantangan khusus yang dihadapi oleh sektor pendidikan, peran penting SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan, serta temuan terbaru dalam literatur yang dapat menjadi dasar untuk pengembangan praktik terbaik. Melalui analisis mendalam terhadap literatur yang relevan, artikel ini menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam tentang seleksi dan rekrutmen dalam manajemen SDM pendidikan dan menawarkan wawasan yang berharga bagi praktisi dan peneliti dalam bidang ini. Dengan memperkuat pemahaman akan praktik terbaik dalam seleksi dan rekrutmen, diharapkan institusi pendidikan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola SDM mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pembangunan pendidikan yang berkelanjutan.
Kata kunci: <i>Seleksi;</i> <i>Rekrutmen;</i> <i>MSDM;</i> <i>Tinjauan Literatur.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat krusial, terutama dalam era globalisasi saat ini, di mana lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan layanan yang profesional kepada masyarakat. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya minat dan kebutuhan masyarakat untuk melanjutkan pendidikan. Sektor pendidikan seringkali menghadapi tantangan unik dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan berkualitas. Kebutuhan akan guru, administrator, dan staf pendukung yang berkualitas tinggi

menuntut adanya pendekatan seleksi dan rekrutmen yang teliti dan cermat.

Sejalan dengan pernyataan Mathis & Jackson (2012), rekrutmen adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan tujuan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Fungsi utama dari rekrutmen adalah memastikan "*the Right Man on The Right Place*", yang menjadi pedoman bagi manajer dalam menempatkan karyawan di perusahaan mereka. Sementara itu, seleksi adalah proses memilih dan menentukan dari sekelompok pelamar atau individu yang

memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang tersedia di perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan. Strategi dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sangat penting karena prosedur ini akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan oleh perusahaan.

Pendidikan merupakan sektor kunci dalam pembangunan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang cara melakukan seleksi dan rekrutmen yang efektif di bidang pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan pendidikan yang berkelanjutan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan menerapkan praktik seleksi dan rekrutmen yang tepat, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi. Menurut Mathis dan Jackson, yang dikutip oleh Lijan Poltak, pola rekrutmen tenaga pendidik meliputi beberapa tahap: perencanaan atau identifikasi kebutuhan SDM, evaluasi sumber-sumber rekrutmen, penentuan kebutuhan tenaga pendidik, seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga pendidik (Sinambela, 2017, p. 120). Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah, tujuan utamanya adalah mencari guru yang kompeten, terampil, dan ahli dalam mendidik sesuai bidang mereka. Selain itu, seorang guru harus memiliki sifat jujur dan kondisi fisik yang sehat agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam mencerdaskan anak bangsa (Rahman, Ardiansyah, & Marwazi, 2015).

Tinjauan literatur yang komprehensif tentang praktik seleksi dan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan peneliti dalam bidang ini. Dengan memahami temuan-temuan terbaru dalam literatur, praktisi dapat mengidentifikasi praktik terbaik dan mengimplementasikannya dalam konteks pendidikan. Meskipun telah ada penelitian sebelumnya tentang seleksi dan rekrutmen dalam konteks pendidikan, masih ada kebutuhan untuk lebih mendalami topik ini. Tinjauan literatur terbaru dapat membantu mengidentifikasi gap pengetahuan dan arah penelitian selanjutnya yang diperlukan untuk memperbaiki praktik seleksi dan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia Pendidikan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka yaitu beberapa artikel diidentifikasi dengan analisis deksriptif dan eksploratif dengan cara

membandingkan atau mengulas isi atau pembahasan dan kesimpulan masing-masing penelitian. Artikel didapat dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional di berbagai bidang seperti pendidikan, ekonomi, bisnis, dan manajemen yang paling sering digunakan.

Kata kunci pencarian yang digunakan adalah "rekrutmen", "seleksi", yang mana disilangkan dengan istilah pencarian "manajemen sumber daya manusia". Sebanyak 20 artikel diidentifikasi; 18 berasal dari jurnal nasional, dan 2 tesis nasional di pencarian. Sedangkan artikel yang muncul lebih dari sekali akan dibatasi untuk satu entri, dan artikel yang tidak berhubungan dengan MSDM bersama-sama yang dieliminasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan literatur mengenai manajemen SDM untuk mendukung analisis teoritis dan hipotesis tentang SDM unggul, kemudian didasarkan pada studi empiris.

Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menekankan peran sumber daya manusia sebagai variabel kunci untuk daya saing perusahaan. Sedangkan gabungan antara manajemen SDM, kinerja dan daya saing belum banyak diteliti dan layak untuk mendapatkan perhatian lebih besar. Studi pustaka tidak hanya membaca suatu literatur, namun evaluasi yang kritis dan mendalam terkait penelitian-penelitian sebelumnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Rekrutmen

Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki tugas kompleks untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, di tempat yang tepat, dan pada waktu yang tepat, guna mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anyim et al., 2012). Keberhasilan perencanaan sumber daya manusia tergantung pada kemampuan bagian HR untuk mengoordinasikan setiap bagian dengan benar dan menyesuaikan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan, baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Perekrutan memiliki peran strategis dalam bisnis perusahaan. Memastikan bahwa proses perekrutan berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah salah satu fungsi penting manajemen SDM. Keakuratan metode perekrutan akan berdampak secara keseluruhan pada kinerja perusahaan. Perekrutan yang efektif harus mampu mendapatkan SDM yang diperlukan perusahaan. Salah satu dampak dari proses perekrutan

yang baik adalah meningkatnya motivasi pegawai dalam mencapai harapan perusahaan. Stoilkovska et al. (2015) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan proses perekrutan, penting untuk memahami dan menerapkan kesetaraan gender serta kesetaraan lainnya (agama dan ras) di antara para kandidat untuk menghindari diskriminasi. Pemahaman tentang kesetaraan peluang harus diterapkan dalam proses perekrutan. Proses perekrutan harus memastikan bahwa semua kandidat memiliki peluang yang sama dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Bellionardi (2013) berpendapat bahwa sistem rekrutmen yang tepat memiliki implikasi besar dalam mempekerjakan individu yang sesuai sehingga mampu meningkatkan daya saing perusahaan. Proses rekrutmen dapat dilakukan melalui beberapa tahap, termasuk identifikasi kebutuhan karyawan, seleksi untuk menilai kesesuaian kapabilitas, dan penempatan sesuai dengan tugas dan posisi. Metode rekrutmen yang tepat harus sejalan dengan tujuan perusahaan, karena SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan harapan perusahaan. Daya saing perusahaan akan meningkat melalui pola rekrutmen yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Metode rekrutmen mencakup faktor internal dan eksternal, di mana faktor internal meliputi sumber daya perusahaan, kebijakan perusahaan, persyaratan jabatan, kebutuhan karyawan, serta visi dan tujuan perusahaan. Sementara itu, faktor eksternal mempertimbangkan peraturan ketenagakerjaan dan persaingan antar perusahaan.

Dalam merencanakan rekrutmen karyawan, proses dimulai dari analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan revisi desain pekerjaan (Tong, 2015). Ketiga langkah ini akan menghasilkan prosedur standar baru untuk jenis pekerjaan yang akan diisi oleh kandidat dalam proses rekrutmen. Setelah ketiga tahap ini dilalui, proses rekrutmen dapat dilakukan secara online dan dengan menjalin kerjasama dengan beberapa perguruan tinggi terkemuka untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Louw (2013) menyatakan bahwa rekrutmen harus mampu meningkatkan daya saing perusahaan. Praktik rekrutmen perlu meningkatkan akses ke informasi berbasis online, bertujuan untuk memudahkan pelamar dalam mengakses informasi terkait lowongan pekerjaan.

Perekrutan online akan meningkatkan jumlah pelamar dan popularitas perusahaan.

Sebagian besar perusahaan sudah merekrut melalui internet. Kumar dan Garg (2010) menganalisis bagaimana implikasi rekrutmen on-line mampu meningkatkan kinerja proses perekrutan karyawan. Penggunaan teknologi informasi sebagai alat untuk menyebarkan informasi kepada semua masyarakat. Perekrutan secara online dapat meningkatkan efektivitas dalam memenuhi kebutuhan SDM. Proses rekrutmen secara konvensional masih diperlukan untuk menganalisis profil dan latar belakang kandidat sehingga diperoleh informasi yang lengkap. Rekrutmen memiliki objektivitas yang tinggi untuk dapat memenuhi kebutuhan SDM perusahaan. Perusahaan multinasional dan skala bisnis besar sudah menggunakan perekrutan on-line untuk meningkatkan akses informasi dan dapat dijangkau oleh semua kandidat tanpa harus konvensional.

Harapan perusahaan terhadap proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja bisnis. Potale, Lengkong, dan Moniharapon (2016) melihat bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa efektifitas rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Bank Sulut Go mampu meningkatkan kinerja karyawan dan juga produktivitas kerja. Proses rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan tahapannya, maka akan didapatkan kandidat terbaik sesuai kebutuhan perusahaan. Objektivitas perekrutan akan tercapai dalam mendapatkan orang-orang terbaik di pasar tenaga kerja.

Proses perencanaan tenaga kerja akan menjadi dasar informasi untuk merumuskan strategi rekrutmen. Komponen yang akan ditentukan dari strategi rekrutmen adalah sumber, waktu, dan tahapan yang akan dihadapi oleh pelamar kerja. Sumber daya yang dapat direkrut yang dapat dipertimbangkan mencakup baik dari internal maupun eksternal. Jika perusahaan menetapkan sumber internal, harus dipastikan bahwa kandidat tersebut sudah memiliki pengetahuan, pengalaman kerja, dan kompetensi yang unggul dibandingkan dengan perekrutan eksternal. Proses selanjutnya adalah mengatur metode rekrutmen termasuk online dan offline. Metode rekrutmen online membutuhkan penggunaan teknologi informasi untuk penyediaan informasi lowongan kerja, proses tahapan rekrutmen, dan pengambilan

keputusan rekrutmen. Metode online banyak digunakan oleh perusahaan untuk dapat memperluas akses informasi bagi kandidat tanpa memandang batas wilayah. Perusahaan berharap dapat merekrut kandidat terbaik dari berbagai negara tanpa ada batas wilayah sehingga dapat menerapkan keragaman SDM.

Proses terakhir dalam perekrutan strategi adalah tahap perekrutan. Tahapan rekrutmen harus ditentukan oleh perusahaan sebagai bagian dari proses strategi rekrutmen termasuk penyaringan, seleksi, dan penempatan kerja. Tahap penyaringan bertujuan untuk menyelidiki dari beberapa calon melalui surat lamaran kerja. *Curriculum Vitae*, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kesesuaian Kompetensi dengan Jabatan Pekerjaan. Proses ini akan menetapkan sejumlah calon untuk mengikuti proses seleksi. Tahap seleksi bertujuan untuk menganalisis kompetensi dan kemampuan calon karyawan dengan posisi jabatan.

Setelah melalui proses seleksi, perusahaan dapat menentukan kandidat yang dipilih sesuai dengan persyaratan tingkat kompetensi. Kandidat kemudian akan melanjutkan ke tahap wawancara dan penempatan. Pada tahap wawancara memiliki tujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif berkaitan dengan karakter, motivasi, latar belakang, dan kemampuan yang dimiliki oleh kandidat. Jika kandidat dinilai layak maka akan dilanjutkan ke proses penempatan kerja sesuai dengan jabatannya. Strategi rekrutmen yang dilakukan secara efektif dan efisien memiliki implikasi positif pada peningkatan moral, *work satisfaction*, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

B. Seleksi

Proses seleksi melibatkan interaksi dengan calon karyawan melalui wawancara dan evaluasi, dengan tujuan memilih orang yang paling cocok untuk posisi tertentu, berdasarkan kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman (Ofori & Aryeetey, 2011). Tingkat kompleksitas proses seleksi bervariasi tergantung pada kebutuhan dan kebijakan perusahaan yang bersangkutan. Pentingnya seleksi bukan hanya untuk menemukan individu terbaik, tetapi juga untuk dapat menemukan individu yang sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan, mencocokkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pelamar dengan kebutuhan organisasi. Karena

HR tidak selalu bisa memahami sepenuhnya keinginan dan potensi pelamar, mencocokkan kesesuaian antara calon dan perusahaan menjadi tantangan. Kepentingan dari kesesuaian ini sangat mempengaruhi apakah sebuah tawaran pekerjaan diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh pelamar (Campbell, 2012). Oleh karena itu, pengambilan keputusan yang bijaksana dalam proses seleksi dan penempatan merupakan bagian krusial dari manajemen SDM yang berhasil.

Tabel 1. Jurnal Referensi

No	Judul	Jurnal
1	Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan (Puspa Nurmasiyah, et al)	Jurnal Pendidikan dan Konseling Volume 5 Nomor 1 (2023)
2	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Presepektif Islam (Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. BPRS Madinah) (Subas)	Jurnal of Islamic Economics and Finance: Freakonomics Vol. 1 No. 02. (2020)
3	Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan (Fazakkir Zamzam, et al)	JURNAL Ecoment Global Volume 5 Nomor 2 Edisi Agustus 2020. (2020)
4	Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. (Antoni Ludfi Arifin)	Jurnal Efektor, Volume 9 Issue 2. (2022)
5	Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan (Puspa Nurmasiyah, et al)	Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), Vo. 5, No, 1. (2023)
6	Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama bagi PNS dalam Rangka Reformasi Birokrasi di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Ismail)	Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur) Vol 6 No 1. (2018)
7	Penerapan Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia	Komitmen, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 2. (2021)

(Muhammad Zaky)

8	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif. (Dian Sudiantini)	Musyitari: Neraca manajemen, akuntansi, dan ekonomi, Vol. 1 No. 1 (2023)
9	Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya (Rida Wati)	Jurnal NIAGAWAN Vol 12 No 2 (2023)
10	Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. (Ena Etikawati)	Jurnal Perilaku dan Strategi Bismis Vol. 4 No. 1. (2016)
11	Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi (Fatika Febrilia Kusumastuti)	Jurnal manajemen dan kewirausahaan (JMK) Vol 7 No 3. (2022)
12	Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Menjawab Isu-Isu Baru Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sonia Redmana)	Jurnal Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana, Vol. 1, Issue 1 (2021)
13	Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang (Utomo P. Purnomo)	Studi Manageria Jurnal Mnaajemen Pendidikan Islam (2021)
14	Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam (Mochamad Iskarim)	Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 2 No. 2 (2017)

C. Analisis Topik

Topik-topik yang dibahas dalam penelitian ini adalah tentang seleksi dan rekrutmen dalam MSDM untuk mendapatkan SDM unggul. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dimaksud di sini adalah bagaimana mengelola seleksi dan rekrutmen karyawan atau calon pendidik. Kemudian untuk SDM Unggul pada akhirnya dihubungkan dengan kinerja dan juga peningkatan kemampuan bersaing.

Tabel 2. Tabel Analisa jurnal referensi

No	Judul dan peneliti	Hasil Penelitian
1	Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan (Puspa Nurmasyitah, et al)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan mempunyai peranan penting, serta agar memperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya.
2	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Presepektif Islam (Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. BPRS Madinah) (Subas)	PT. BPRS Madinah melihat dari segi perilaku karyawan, amanah dan kejujuran karyawan.
3	Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan (Fazakkir Zamzam, et al)	Pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier baik secara parsial ataupun simultan.
4	Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. (Antoni Ludfi Arifin)	Hasil kajian literatur menjelaskan departemen SDM memiliki peran dalam merumuskan dan menentukan kebutuhan SDM dan sumber kandidat, metode seleksi, dan tahapan seleksi yang dilakukan. Departemen SDM memiliki peran dalam proses penentuan strategi rekrutmen.
5	Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan (Puspa Nurmasyitah, et al)	Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan mempunyai peranan penting, serta agar memperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya.
6	Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama bagi PNS dalam Rangka Reformasi Birokrasi di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Provinsi	Proses pelaksanaannya sudah berjalan cukup baik dari aspek komunikasi, aspek sumber daya, aspek disposisi, dan aspek struktur birokrasi namun perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang akan

	Jawa Barat (Ismail)	datang, dalam rangka reformasi birokrasi	11	Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Menjawab Isu-Isu Baru Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sonia Redmana)	Hasil akhir diterima 2 orang, pelamar nomor 4 diterima dengan hasil nilai total tertinggi, sedangkan pelamar nomor 5 diterima dengan hasil nilai walaupun tidak begitu tinggi akan tetapi hasil wawancara menunjukkan kesungguhan dan tanggungjawabnya dalam bekerja, berkomitmen sesuai kebutuhan rumah sakit
7	Penerapan Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia (Muhammad Zaky)	Mekanisme seleksi di perusahaan adalah proses pemilihan pelamar berdasarkan standar kualifikasi yang ditetapkan untuk mendapatkan calon kandidat yang tepat dan ditempatkan pada posisi yang tepat pula. Perusahaan menganggap bahwa karyawan yang dimiliki merupakan aset yang berharga sebagai investasi,	12	Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang (Utomo P. Purnomo)	Perencanaan seleksi terhadap calon Pendidik, sistem perencanaan perekrutan, Perencanaan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas meningkatkan mutu pendidikan
8	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif. (Dian Sudiantini)	Secara simultan dan sebagian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif bisnis	13	Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam (Mochamad Iskarim)	Beberapa prinsip dalam rekrutmen pegawai untuk mendapatkan kandidat yang profesional, yaitu: (a) Merit System, berarti penghargaan dan imbalan yang diberikan berdasarkan tingginya kualitas jasa (keunggulan) yang dilakukan; (b) takwa kepada Tuhan dan mempunyai komitmen moral yang tinggi untuk mencapai sasaran organisasi; dan (c) menghindari nepotisme atau favouritism.
9	Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya (Rida Wati)	Faktor yang melandasi adanya ketidakefektifan pada rekrutmen dan seleksi yakni: faktor internal yang seperti sistem kekeluargaan, menurunnya tingkat profesional dalam melaksanakan manajemen SDM, dan faktor eksternal seperti motivasi bersedianya para pelamar.			
10	Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi (Fatika Febrilia Kusumastuti)	proses rekrutmen dan seleksi ini sangat menentukan perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kesalahan yang terjadi ketika adanya proses rekrutmen dan seleksi akan mengakibatkan perusahaan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan			

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil kajian literatur ini menjelaskan bahwa manajemen SDM memiliki peran dalam merumuskan dan menentukan sumber, metode, dan tahapan rekrutmen. Manajemen SDM memiliki peran dalam proses penentuan strategi rekrutmen sesuai pada perencanaan tenaga kerja. Manajemen SDM memiliki peran penting dalam menentukan strategi rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan SDM. Dalam artikel ini, telah dibahas pentingnya proses seleksi dan rekrutmen yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, ditemukan bahwa kualitas pendidikan sangat dipenga-

ruhi oleh kualitas personel yang direkrut dan dipilih oleh institusi pendidikan. Tantangan-tantangan khusus yang dihadapi oleh sektor pendidikan dalam hal ini mencakup kebutuhan akan kualifikasi yang sesuai, komitmen tinggi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang terus-menerus dalam lingkungan pendidikan.

Studi literatur menunjukkan bahwa praktik seleksi dan rekrutmen yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi tetapi juga berdampak positif pada hasil belajar siswa. Selain itu, temuan-temuan terbaru menggarisbawahi perlunya pendekatan yang lebih strategis dan berbasis bukti dalam mengelola SDM pendidikan. Dengan menerapkan praktik terbaik yang diidentifikasi dalam literatur, institusi pendidikan dapat memperbaiki proses seleksi dan rekrutmen mereka, sehingga memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi.

B. Saran

Artikel ini memberikan wawasan berharga bagi para praktisi dan peneliti dalam upaya mereka untuk dapat mengembangkan dan menerapkan strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM. Artikel dapat diperkaya dengan penelusuran lebih mendalam tentang peran manajemen SDM dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta bagaimana hal tersebut berkaitan dengan strategi pengelolaan tenaga kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Antoni Ludfi. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen dan Seleksi untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Jurnal Efektor*, Volume Issue, 2022, 272-285. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Etikawati, Ena & Udjang, Raswan. (2016) Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bismis* Vol. 4 No. 1. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Hidayat & Asriyantini. (2020). Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management* Volume1 Nomor 2, September 2020, 60-70. <https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.163>
- Iskarim, Mochamad. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 2 No. 2. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-06>
- Ismail. (2018). Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Bagi PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Bidang Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* Vol 6 No 1. <https://garuda.kemdikbud.go.id/document/s/detail/1724235>
- Kusumaastuti, F. Fatika., & Nurani, Gita A. (2022)Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui Rekrutmen dan Seleksi. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan (JMK) Vol 7 No 3*. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528>
- Puspa Nurmasiyah, et al. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling Volume 5 Nomor 1 Tahun 2023*. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11266/8666> [doi: https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11266](https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11266)
- Subas. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Islam (Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. BPRS Madinah. (2020). *Jurnal of Islamic Economics and Finace: Freakonomics* Vol. 1 No. 02. <https://ejournal.iaimu.ac.id/index.php/freakonomics/article/view/33/31>
- Sudiantini, Diah et al. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif. *Musyitari: Jurnal Neraca manajemen, akuntansi, dan ekonomi*, Vol. 1 No. 1. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i1.183>
- Utomo, P., Purnomo, M., & Nazarudin, M. (2021). Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang. *Studia Manageria Jurnal Mnajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 83-97.

<https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v3i1.6814>

Wati, Rida., Apriandi, & Khomalasari, Shanti. (2023). Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya. *Jurnal NIAGAWAN VOL 12 NO 2 Juli 2023*. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3565861>

Zaky, Muhammad. (2021). Penerapan Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia. Komitmen, *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 2. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i2.25250>

Zamzam, Fazakkir. (2020). Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karier Aparatur Sipil *Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Jurnal Ecoment Global* Volume 5 Nomor 2 Edisi Agustus 2020.

<https://doi.org/10.35908/jeg.v5i2.1104>