



**Tanjak: Journal of Education and Teaching**  
ISSN 2716-4098 (P) 2720-8966 (O)  
Volume 5 Nomor 2, 2024

## **ANALISIS REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA PENGAJAR PADA LKP KHAN FADHILAH**

**Melvin Irawansyah<sup>1</sup>, Sukandar<sup>2</sup>, Muhammad Syarif<sup>3</sup>, Ramandha Rudwi Hantoro**

<sup>1</sup>STAIN Sultan Abdurrahman, Bintan, Kepulauan Riau, Indonesia, Email: melvin\_irawansyah@student.stainkepri.ac.id.

<sup>2</sup>STAIN Sultan Abdurrahman, Kepulauan Riau, Indonesia, Email: sukandar@student.stainkepri.ac.id.

<sup>3</sup>STAIN Sultan Abdurrahman, Kepulauan Riau, Indonesia, Email: muhammad\_syarif@student.stainkepri.ac.id

Pengiriman: 28/07/2024; Diterima: 26/08/2024; Publikasi: 31/08/2024

DOI: <https://doi.org/10.35961/jg.v5i2.1739>

---

### **Abstrak**

Artikel ini menganalisis proses rekrutmen dan seleksi calon pengajar, yang merupakan bagian penting dari pembentukan tenaga kerja yang berkualitas. Proses ini melibatkan penerimaan guru baru yang bisa membantu pengembangan lembaga. Rekrutmen harus dilakukan dengan cermat karena proses rekrutmen dapat menghasilkan kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk posisi yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut. Fokus penelitian ini adalah untuk mempelajari proses rekrutmen di LKP Khan Fadhillah dengan tujuan meningkatkan kualitas tenaga pengajar dan mengatasi masalah yang timbul selama proses rekrutmen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi diakhiri dengan analisis kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa LKP Khan Fadhillah memiliki proses rekrutmen yang sangat ketat yang menghasilkan tenaga pengajar yang berkualitas.

*Kata Kunci: Lembaga Pendidikan; Rekrutmen; Tenaga Pengajar Berkualitas.*

---

---

**Abstract**

*This article analyzes the recruitment and selection process of prospective teachers, which is a crucial part of forming a high-quality workforce. This process involves hiring new teachers who can contribute to the development of the institution. Recruitment must be conducted carefully, as it determines a pool of applicants who meet the qualifications required for the available positions. The focus of this study is to examine the recruitment process at LKP Khan Fadbilah with the aim of improving the quality of teaching staff and addressing issues that arise during recruitment. This research employs a qualitative case study approach. Data is collected through in-depth interviews and document studies, followed by a conclusive analysis. The findings of this study indicate that LKP Khan Fadbilah has a highly rigorous recruitment process, which results in the selection of high-quality teaching staff.*

*Keywords:* Educational Institutions; Recruitment; Quality Teaching Staff.

**Pendahuluan**

Setiap organisasi kerja, baik di sektor publik maupun privat, membutuhkan tenaga pengajar dalam upaya mewujudkan eksistensinya secara terarah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga pengajar, yang lebih dikenal sebagai pegawai, berperan sebagai pelaksana tugas utama dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk memastikan keberlangsungan eksistensi organisasi, diperlukan pegawai yang kompeten dan berkualitas. Cara mewujudkannya adalah dengan mengadakan proses rekrutmen pegawai secara profesional.

Rekrutmen pegawai merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan erat dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, yang diperoleh melalui analisis jabatan. Selain itu, rekrutmen tidak dapat dipisahkan dari perencanaan pegawai dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya perencanaan, organisasi dapat memahami kebutuhan tenaga kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Oleh karena itu, dalam pengelolaan organisasi, penting untuk memahami rekrutmen dan perencanaan pegawai, termasuk konsep, fungsi, tujuan, serta manfaatnya.

Seleksi adalah proses memilih individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia dalam suatu organisasi (Akbar, W. F., Firman, M. F. M., & Windasari, W, 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), seleksi merupakan tahap lanjutan setelah proses rekrutmen, di mana perusahaan telah mengumpulkan sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan. Dari sekian banyak kandidat, dilakukan pemilihan untuk menentukan siapa yang akan diterima sebagai karyawan. Proses ini dimulai sejak pelamar mengajukan lamaran kerja hingga keputusan akhir mengenai penerimaan karyawan ditetapkan.

Rekrutmen, di sisi lain, adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi ketika mereka membutuhkan tenaga kerja, mulai dari membuka lowongan hingga menemukan calon karyawan yang tepat untuk posisi tersebut. Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk menarik sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi persyaratan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga perusahaan dapat memilih kandidat terbaik.

Menurut Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2018), rekrutmen memiliki beberapa tujuan agar selaras dengan strategi, visi, dan nilai perusahaan, di antaranya: menentukan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan seiring dengan perubahan perusahaan, perencanaan SDM, serta analisis jabatan dan desain pekerjaan; meningkatkan jumlah pelamar berkualitas secara efisien; mendukung keberagaman tenaga kerja dalam organisasi; mengurangi tingkat turnover karyawan baru; menyelaraskan proses rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan; serta mengevaluasi efektivitas metode dan lokasi rekrutmen dalam menjangkau berbagai jenis pelamar. Selain itu, rekrutmen juga

bertujuan untuk memastikan perusahaan memenuhi tanggung jawabnya terhadap kebijakan tindakan alternatif serta mempertimbangkan aspek hukum dan sosial dalam komposisi tenaga kerja.

Berdasarkan fungsi dan tujuan dari rekrutmen di atas kami mencoba menanyakan praktik perekrutan yang dilakukan LKP Khan Fadhilah dalam menseleksi guru yang berkualitas. Adapun pertanyaan penelitian pada artikel ini adalah “Bagaimana karakteristik pelamar yang diinginkan oleh pimpinan LKP Khan Fadhilah selama proses perekrutan?”

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap kebutuhan lembaga pendidikan dan preferensi kandidat. Teknik yang digunakan yaitu wawancara mendalam dengan pimpinan lembaga, manajer SDM, atau guru senior untuk menggali kebutuhan kualifikasi, kompetensi, dan karakter calon tenaga pengajar. Selanjutnya menggunakan Focus Group Discussion (FGD) yaitu melibatkan tim perekrutan untuk merumuskan kriteria seleksi. Kemudian dengan cara observasi dengan cara mengamati praktik perekrutan yang sudah berjalan untuk menemukan kekuatan dan kelemahannya. Hal ini dilakukan untuk memberikan wawasan mendalam tentang kebutuhan dan tantangan perekrutan. Metode ini juga sangat fleksibel untuk mengeksplorasi berbagai aspek proses perekrutan.

Metode penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mendokumentasikan tema ataupun pola dalam lintas data kualitatif yang memiliki tujuan untuk mengungkap makna (Braun & Clarke, 2016). Dalam mengumpulkan data peneliti melakukan wawancara mendalam secara langsung dengan pimpinan lembaga kursus dan pelatihan Khan Fadhilah pada tanggal 30 November 2024.

### **Hasil dan Pembahasan**

LKP Khan Fadhilah didirikan di Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan dan menawarkan kursus bahasa Inggris. LKP Khan Fadhilah diharapkan dapat menjadi pelopor kursus bahasa Inggris yang berkualitas, inovatif, dan menyenangkan bagi siswa agar siswa dapat menjadi pemimpin masyarakat dalam membangun negara dan bangsa di era globalisasi dan komunikasi. LKP Khan Fadhilah didirikan pada tahun 2012 dan dilegalkan oleh Kemendikbud pada tahun 2015. Pada tahun itu, LKP Khan Fadhilah juga membuka program bimbingan belajar dan kursus bahasa Inggris, sebelumnya hanya untuk siswa yang ingin belajar bahasa Inggris. Hingga saat ini, tercatat 100-150 siswa telah berkembang. Kelompok umum, siswa SD, SMP, dan SMA.

Salah satu tujuan LKP Khan Fadhilah adalah "Menjadi lembaga kursus pendidikan yang berstandar nasional, disiplin, berkualitas, inovatif, kreatif, dan menyenangkan, dengan lulusan yang kompetitif di tingkat global dan memiliki kemandirian." Sementara misinya adalah "Menyediakan program kursus dan bimbingan belajar bahasa Inggris yang profesional dan kompetitif, sehingga peserta didik dapat menguasai keterampilan berbahasa Inggris, bersaing secara kompeten, dan menjadi individu yang mandiri.

LKP Khan Fadhilah merupakan lembaga pendidikan non formal yang berbasis profit, sumber pembiayaannya berasal dari swadaya siswa melalui iuran pendidikan setiap bulannya. Hingga saat ini siswa dan siswi LKP Khan Fadhilah sudah banyak mengikuti kegiatan perlombaan di tingkat Kabupaten dan mendapatkan prestasi sesuai bidangnya, diantaranya:

1. Ikut serta dalam juri lomba debat bahasa Inggris tingkat kursus kota Tanjungpinang yang diselenggarakan oleh LKP AIEC Cabang Bintan Centre tahun 2013.
2. Tim Penguji (Examiner) Bahasa Inggris yang diselenggarakan oleh kursus AIEC Tanjungpinang sejak tahun 2001.
3. Membantu mempersiapkan para karyawan galangan kapal (PT. Bintan Offshore) dalam communicative skills/Conversation
4. Menyiapkan siswa untuk ikut serta dalam lomba pidato bahasa Inggris yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan tahun 2014
5. Membantu mempersiapkan siswa untuk mengikuti tes TOEFL atau IELTS di UIB Batam

Hasil wawancara kami dengan pimpinan LKP Khan Fadhilah menunjukkan bahwa lembaga tersebut melakukan rekrutmen ketika membutuhkan guru baru, seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Ini adalah hasil dari pertumbuhan cepat lembaga tersebut, yang ditunjukkan oleh peningkatan jumlah siswa setiap tahunnya. Dengan inovasi dan pertumbuhan lembaga yang lebih baik, masyarakat lebih memilihnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Akilah (2019) bahwa perekrutan tenaga pengajar adalah proses mencari tenaga pengajar yang mendorong dan memberikan harapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan di perusahaannya. Oleh karena itu, guru juga harus berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi.

Proses rekrutmen dilakukan langsung oleh pimpinan lembaga sebelum diserahkan kepada pengelola untuk tahap seleksi. Seleksi calon guru dilakukan oleh pengelola. Tahapan awal dalam proses rekrutmen adalah pembukaan lowongan, yang diumumkan melalui berbagai media publikasi seperti flyer yang disampaikan melalui platform media sosial. Tujuan dari langkah tersebut adalah agar informasi lowongan guru di LKP Khan Fadhilah dapat diketahui oleh para pelamar maupun masyarakat luas. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mardiah, N. (2016), Rekrutmen bertujuan untuk menarik sebanyak mungkin pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan tersaringnya calon karyawan dengan kualitas terbaik. Senada juga dengan apa yang disampaikan (Shoolar, 2000) bahwa Rekrutmen memiliki tujuan untuk mendapatkan calon guru yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Dengan mendapatkan pelamar sebanyak banyaknya yang sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber akan memungkinkan terjadinya penyaringan calon guru yang berkualitas tinggi dan bermutu. Hal tersebut dilakukan untuk menunjukan bahwa rekrutmen guru di LKP Khan Fadhilah dilakukan secara terbuka.

Sistem dan proses perekrutan di LKP Khan Fadhilah meliputi langkah-langkah berikut:

*Pertama*, Perencanaan Kebutuhan Guru. Identifikasi kebutuhan tenaga pengajar berdasarkan program pelatihan yang ditawarkan. Caranya dengan menentukan spesifikasi guru, seperti bidang keahlian, pendidikan minimal, dan pengalaman mengajar. Menurut Helmiyatun et al. (2022), perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk menganalisis kebutuhan lembaga serta menyesuaikan dengan perubahan kondisi yang terjadi. Selain itu, perencanaan SDM juga mencakup pengembangan kebijakan personalia yang selaras dengan strategi jangka panjang. Proses ini menjadi bagian integral dalam perencanaan dan penyusunan anggaran perusahaan, karena pembiayaan serta perencanaan SDM dipengaruhi oleh visi jangka panjang perusahaan atau lembaga pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia atau PSDM memiliki tujuan tertentu dan diharapkan memberikan manfaat dalam jangka panjang. Ada enam tujuan utama dalam perencanaan SDM, yaitu: 1. Mengurangi pengeluaran, terutama biaya personalia, dengan mengantisipasi kekurangan atau kelebihan

---

tenaga pengajar serta segera menyesuaikan ketidakseimbangan jumlah dan kualitas sebelum menjadi permasalahan yang lebih kompleks. 2. Menyediakan landasan yang lebih baik untuk pengembangan perencanaan tenaga pengajar agar dapat dimanfaatkan secara optimal. 3. Meningkatkan efektivitas dalam proses perencanaan bisnis secara keseluruhan. 4. Memberikan lebih banyak peluang bagi perempuan dalam dunia kerja. 5. Meningkatkan kesadaran di seluruh tingkat organisasi mengenai pentingnya manajemen SDM. 6. Menyediakan alat untuk menilai dampak dari berbagai kebijakan serta tindakan alternatif dalam pengelolaan SDM.

LKP Khan Fadhilah selalu menganalisis kebutuhan tenaga pengajar secara berkala sehingga dapat merencanakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendapatkan manfaat yang besar seperti meningkatkan produktivitas tenaga pengajar yang sudah ada dan untuk pemenuhan tenaga pengajar yang sesuai dengan kebutuhan di masa yang akan datang. Hal ini senada dengan pernyataan (Siagian 1994) tentang manfaat dari perencanaan sumber daya manusia seperti penanganan informasi ketenagakerjaan dan pemanfaatannya yang mencakup: Informasi mengenai durasi masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, jumlah tanggungan, jabatan yang pernah dijabat, jenjang karier yang telah dilalui, besaran penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang diikuti, keahlian serta keterampilan khusus yang dimiliki, serta data lainnya tentang profil tenaga pengajar sangat penting dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM). Perencanaan ini juga bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang akurat terkait kondisi pasar tenaga kerja.

*Kedua*, Pengumuman Lowongan. Sebarkan informasi lowongan melalui media sosial, website resmi LKP, dan jejaring lokal dengan mencantumkan persyaratan umum misalnya usia, pendidikan minimal, persyaratan khusus (kompetensi tertentu), dan cara melamar. Publikasi lowongan kerja salah satu cara yang efektif untuk menjaring calon tenaga pengajar. Pengumuman atau pemberitahuan digunakan untuk menyebarkan informasi mengenai ketersediaan posisi yang kosong. Hal ini bertujuan untuk memberikan informasi dan menarik para calon pelamar. Sementara metode yang digunakan dalam kegiatan publikasi perekrutan guru dengan melalui job posting, yaitu mengumumkan lowongan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, atau media sosial lainnya sehingga tenaga pendidik dapat menginformasikan adanya lowongan kepada rekannya atau merekomendasikan calon guru yang bisa ditempatkan di LKP Khan Fadhilah.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa cara dan dasar rekrutmen yang digunakan oleh LKP Khan Fadhilah yaitu melalui sumber eksternal karena calon guru didapatkan dari luar organisasi. Metode yang digunakan dalam merekrut tenaga pengajar di lembaga ini pun menggunakan metode eksternal. Hal ini sesuai dengan salah satu metode rekrutmen eksternal yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai pada Panduan Diklat Manajemen Pemberdayaan Sumber Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah. Menurut Veitzhal Rivai, metode rekrutmen eksternal mencakup Walk-ins dan Write-ins, yaitu pelamar yang datang langsung dan menulis surat lamaran mereka sendiri, rekomendasi dari staf dan pengajar, serta melalui iklan

*Ketiga*, Seleksi Administrasi: Periksa CV, ijazah, sertifikat kompetensi, dan riwayat kerja. Pimpinan lembaga melakukan seleksi administrasi ini, yang mencakup memeriksa file lamaran calon guru untuk memastikan apakah mereka memenuhi persyaratan. Ada persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon guru untuk seleksi administrasi ini, antara lain: 1. Umur tidak lebih dari 28 tahun. Dengan umur yang masih relative muda dengan kriteria dibawah 30 tahun maka diharapkan tenaga pengajar memiliki semangat untuk terus berkembang, efeknya untuk kemajuan lembaga. Di umur yang masih muda para tenaga pengajar juga diharapkan masih memiliki tenaga yang aktif,

idealisme yang masih bagus, dan durasi kerjanya masih relatif panjang. 2. Pendidikan S1 atau S2 diprioritaskan dan IPK minimal 3.00 diperlukan. Ini dilakukan karena berkaitan dengan kemampuan dasar yang calon guru ketahui. Untuk menjadi guru di LKP Khan Fadhilah, mereka harus memiliki keterampilan yang kuat, termasuk kemampuan bahasa Inggris, nilai toefl yang baik, dan kemampuan menggunakan komputer. 3. Memiliki akhlak yang baik: Semua karyawan LKP Khan Fadhilah harus memiliki moral yang baik, tidak merokok, dan tidak terlibat dalam pelanggaran hukum. Sistem gugur digunakan; jika kandidat tidak memenuhi persyaratan administrasi, kandidat akan dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tahap seleksi berikutnya.

*Keempat*, Wawancara: Proses wawancara yang digunakan untuk menentukan motivasi pelamar, tujuan pendidikan mereka, dan kemampuan komunikasi mereka. Fokus wawancara adalah apakah prinsip dan tujuan pelamar sesuai dengan budaya LKP Khan Fadhilah. Dilakukan wawancara untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang pelamar seperti komitmen, moralitas, kepribadian, dan kemampuan. Selain itu, wawancara juga dilakukan untuk memastikan bahwa informasi yang ditulis di surat lamaran benar-benar sesuai dengan kenyataan. Menurut Hardiansyah (2015), wawancara dilakukan dengan tujuan mengumpulkan informasi tambahan tentang informasi pribadi yang terkandung dalam surat lamaran serta mendapatkan penjelasan lebih lanjut tentang informasi yang tidak ditemukan selama proses seleksi. Selain itu, pewawancara menilai kepribadian calon guru melalui percakapan, komunikasi, dan tanggapan mereka terhadap pertanyaan (Listanti & Nurhikmayanti, 2014).

*Kelima*, Observasi Mengajar. Calon guru diminta melakukan *microteaching* (simulasi mengajar singkat) di depan tim perekrut. Observasi dilakukan untuk menilai kemampuan keterampilan dasar mengajar, interaksi dengan peserta didik, dan metode pembelajaran. serta pengelolaan kelas. Tes observasi mengajar, juga dikenal sebagai *microteaching*, melibatkan calon pengajar melakukan praktik di depan siswa mereka. Tes observasi ini memberikan instruksi selama enam puluh menit, atau dua jam pelajaran penuh. Guru bidang studi dan wakil sekolah kurikulum melakukan penilaian selama praktik. Tes ini menilai penampilan, persiapan mengajar, pembukaan kelas, kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, dan penutupan kelas. Setelah semua proses seleksi sampai tahap terakhir, keputusan apakah kandidat akan diterima sebagai guru atau tidak akan diterima. Untuk mengetahui hasil akhir, nilai dari tes observasi mengajar, wawancara, dan seleksi administrasi digabungkan (Listanti & Nurhikmayanti 2014).

*Keenam*, Keputusan dan Penawaran Kerja. Setelah ditetapkan siapa yang lulus, lembaga memberitahukan kepada calon pengajar secara langsung melalui telepon, seperti yang dikatakan oleh Bapak Sukandar, “kami menginformasikannya langsung melalui telepon”. Tidak ada surat resmi dari pihak lembaga yang digunakan untuk menginformasikan kelulusan. Hal ini dilakukan karena zaman sudah semakin canggih dan informasi dan komunikasi menjadi mudah. Kemudian pelamar yang sudah lulus akan diberikan perjanjian dan kontrak kerja dengan menuliskan deskripsi tanggung jawab dan tugas fungsi. Dengan adanya penjelasan detail kontrak kerja, seperti jam kerja, gaji, dan tanggung jawab, harapannya tenaga pengajar merasa nyaman dan bekerja dengan profesional.

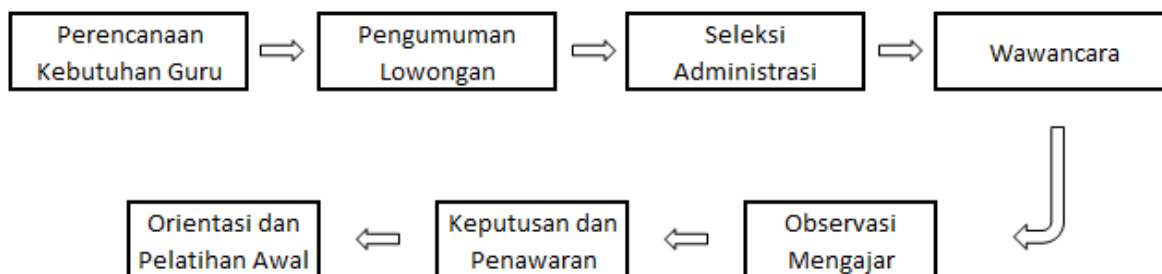
Menurut pimpinan LKP Khan Fadhilah strategi yang diterapkan selama ini telah terbukti cukup efektif, sebagaimana dibuktikan dengan tidak adanya guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau absen dari tugasnya. Selain itu, dapat diasumsikan bahwa hingga saat ini, lembaga tidak mengalami kendala yang signifikan. Karena pimpinan langsung melakukan monitoring dalam pelaksanaannya dan sekaligus sebagai pengambil keputusan.

*Ketujuh*, Orientasi dan Pelatihan Awal. Guru baru diberikan orientasi mengenai visi, misi, dan aturan LKP Khan Fadhilah. Sebagai bentuk proses awal dalam mempertahankan kualitas kinerja tenaga pengajar, kemudian akan dievaluasi secara berkala. Mengenai evaluasi ini (Barokah 2023) mengatakan Evaluasi ini digunakan untuk menggapai tujuan krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah perbaikan berkelanjutan. LKP Khan Fadhilah dapat menemukan kekurangan dalam pendekatan rekrutmen dan seleksi mereka melalui evaluasi rutin yang dilakukan. Proses ini membantu meningkatkan efisiensi, memperbaiki kesalahan, dan menyesuaikan strategi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Komentar dari calon karyawan juga sangat penting untuk penilaian ini. Komentar kandidat yang tidak terpilih dan tingkat kepuasan mereka tentang proses rekrutmen dan seleksi memberikan wawasan berharga, sementara komentar dari kandidat yang tidak terpilih membantu perusahaan menyempurnakan proses rekrutmen di masa depan.

Namun demikian tetap ada faktor yang dapat menghambat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di LKP Khan Fadhilah, sebagaimana umumnya di lembaga, perusahaan dan organisasi. Proses rekrutmen guru dilakukan oleh lembaga berdasarkan pengajuan penambahan tenaga pengajar dari pengelola. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi rekrutmen. Menurut Sofyandi (2008:102), salah satu faktor penting adalah citra lembaga. Jika calon tenaga pengajar meyakini bahwa sekolah memperlakukan para pengajarnya dengan baik, maka dukungan yang diberikan akan sangat berarti bagi lembaga. Citra positif yang terbentuk melalui proses ini berkontribusi dalam meningkatkan kredibilitas lembaga di mata calon pengajar. Reputasi yang baik pada akhirnya akan menarik lebih banyak pelamar dengan kualifikasi yang lebih unggul.

Senada dengan pernyataan (Dessler,2015) bahwa dalam rekrutmen terdapat masalah atau hambatan diantaranya: a. pewawancara didapati sering mengabaikan informasi yang penting, yaitu informasi mendetail tentang latar belakang pelamar, b. Pewawancara terkadang kurang mempertimbangkan motivasi serta kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Mereka cenderung terlalu fokus pada keterampilan teknis, sehingga mengabaikan aspek-aspek yang mungkin menjadi minat atau ketidaksukaan pelamar. c. Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara sering kali tidak berorientasi pada pekerjaan dan bahkan melenceng ke ranah pribadi pelamar, yang seharusnya tidak relevan dalam proses seleksi. d. Pewawancara tidak selalu menyiapkan daftar pertanyaan sebelum proses seleksi berlangsung. Akibatnya, setiap pelamar menerima pertanyaan yang berbeda, meskipun mereka akan ditempatkan pada posisi yang sama setelah diterima sebagai karyawan. e. dalam proses seleksi, lembaga terkadang hanya mengandalkan pada wawancara, padahal selain wawancara terdapat berbagai sumber lain untuk memperoleh informasi penting dari pelamar, contohnya simulasi, tes tulis, pengecekan referensi dan lainnya, f. Pewawancara kerap kali melakukan diskusi terkait penerimaan karyawan tanpa mengikuti sistem yang terstruktur. g. Beberapa pewawancara membiarkan faktor tertentu memengaruhi keputusan seleksi, yang seharusnya tidak menjadi pertimbangan utama. h. Tekanan untuk segera mengisi posisi yang kosong sering kali berdampak pada keputusan seleksi. Akibatnya, standar perekrutan terkadang diturunkan, dan pewawancara cenderung berasumsi bahwa kekurangan yang dimiliki pelamar dapat diperbaiki melalui pelatihan atau bimbingan selama masa kerja.

LKP Khan Fadhilah memiliki upaya dan usaha untuk mengatasi hambatan dalam perekrutan dengan terlebih dahulu mengkoordinasikan dengan semua tim dalam proses seleksi terutama saat proses wawancara. Selain itu LKP Khan Fadhilah selalu mengutamakan asas musyawarah dan komunikasi intensif untuk menyatukan persepsi dalam mengajukan pertanyaan dalam proses wawancara dan berkomitmen untuk tidak menanyakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan lembaga kepada pelamar.



Gambar 1. Diagram Alur Rekrumet di KLP Khan Fadhillah

### Singkatan (Akronim)

LKP (Lembaga Kursus dan Pelatihan)

### Kesimpulan

Rekrutmen yang efektif merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar di LKP Khan Fadhillah. Proses rekrutmen yang dirancang dengan baik mampu memastikan seleksi calon tenaga pengajar yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Analisis menunjukkan bahwa beberapa faktor penting dalam rekrutmen meliputi: Penentuan Kriteria yang Tepat, proses Seleksi yang Transparan, fokus pada Pelatihan Pasca rekrutmen, evaluasi Berkala. Dengan penerapan strategi rekrutmen yang terstruktur dan berkelanjutan, LKP Khan Fadhillah dapat menciptakan tim pengajar yang mampu memberikan pendidikan berkualitas tinggi, mendukung pencapaian visi lembaga, dan memenuhi kebutuhan siswa secara baik dan maksimal.

### Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah mensupport dan membimbing penulisan artikel ini, kepada para dosen program magister Manajemen Pendidikan Islam dan terutama Dr. Ramandha Rudwi Hantoro, M.Pd yang telah meluangkan waktu mereview dan memberikan masukan konkrit dalam menyelesaikan artikel ini.

### Referensi

- Akbar, W. F., Firman, M. F. M., & Windasari, W. (2024). Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 2(02), 97-105.
- Az-Zarnuji, Burhanulislam. (2021). *Kitab Ta'lim Muta'allim Pedoman Etika dan Metode Islami dalam Menuntut Ilmu*. Jakarta: Turos Pustaka
- Edi, F. R. S. (2016). *Teori wawancara Psikodignostik*. Yogyakarta: LeutikaPrio.

- Fatkulhul Ibnu Prayoga, Masruroh Nisaul, Safitri Nur Vina. (2024). *Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Pendidikan Indonesia, in Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series Surakarta, Indonesia: Sebelas Maret University*
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hasnanah Mizanul & Aprilianto Andika. (2020), Analisis Model Rekrutmen dan Seleksi Pendidikan Dalam Kitab Ta'alim Mura'alim Syaikh Az-Zarnuji, *Managere: Indonesia Journal of Education Management*, 2(1), 21-22
- Harmoni, (2015). Konsep Komunikasi Rasulullah Muhammad SAW. *journal Al-Risalah*. 15 (2), 267-283.
- Firda Umil Barokah, Ahmad Gunawan. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga pengajar. *Global: Jurnal Lentera BITEP*. Vol. 01 No 02.
- Helmiyatun, Eka Kurnia Saputra, Choirun Niswah, Kosmas Lawa Bagho, Sofi Siti Fuadah, Dian Nilam Sari, Suryati Eko Putro, Narita Risdianovi, Waode Nelly Sarlina Latif. (2021). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sanabil: Mataram.
- Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengelola Dan Menetapkan Sdm Yang Berkualitas*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). *Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi*.
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223-235.
- Nur Diny Abadiah & Ida Rohmah Susiani. (2021). Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia, *Modeling: Jurnal Pendidikan*, 8 (2), 293-295
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saing, Bunguran. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Ubhara Press.
- Septiani Yona. (2016). *Skripsi: Strategi Rekrutmen Guru Sd Di School Of Universe Bogor*
- Qomar, Mujamil. (2010). *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Surabaya: Erlangga
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26.