



### Research Article

## Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Penugasan Terhadap Kualitas SDM Bidang Pendidikan

**Heni Rihani Manap**

Pascasarjana MPI, UI Bunga Bangsa Cirebon

E-mail: [henimanap@gmail.com](mailto:henimanap@gmail.com)

Copyright © 2024 by Authors, Published by **INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : January 17, 2024

Revised : February 22, 2024

Accepted : February 27, 2024

Available online : March 28, 2024

**How to Cite:** Heni Rihani Manap. (2024). The Influence of Selection and Assignment Placement on the Quality of Human Resources in the Education Sector. *INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research*, 1(2), 80-85. <https://doi.org/10.61166/interdisiplin.v1i2.16>

### The Influence of Selection and Assignment Placement on the Quality of Human Resources in the Education Sector

**Abstract.** Human Resources (HR) in an educational institution has an important role. The success of an educational institution is determined by several supporting factors, one of which is important is the role of human resources. Human resources in an educational institution are teachers and education staff. If the teachers and education staff are qualified, the institution can provide good educational services to its consumers, namely students and their parents. The quality of human resources can be in the form of the recruitment, selection, and job placement processes. Appropriate and appropriate placement will have an impact on work optimization and performance. In fact, employee creativity and initiative will develop and institutional activities can be carried out efficiently and effectively.

**Keywords:** human-resources, recruitment, selection, placement.

**Abstrak.** Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu lembaga pendidikan memiliki peran yang penting. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor pendukung, salah satu yang penting adalah peran sumber daya manusia. SDM pada suatu lembaga pendidikan adalah tenaga guru dan tenaga kependidikan. Apabila guru dan tenaga kependidikannya berkualitas, maka lembaga tersebut dapat memberikan pelayanan pendidikan yang baik kepada konsumennya yaitu peserta didik beserta para orang tuanya. Kualitas SDM dapat bentuk dari proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja. Penempatan yang sesuai dan tepat akan berdampak pada keoptimalan dan prestasi kerja, Bahkan kreativitas serta prakasa karyawan akan berkembang dan kegiatan lembaga dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

**Kata Kunci:** rekrutmen, seleksi, penempatan

## PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu lembaga pendidikan sangatlah penting, sama halnya dengan peran SDM pada suatu perusahaan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor pendukung, salah satu yang penting adalah peran sumber daya manusia. SDM pada suatu lembaga pendidikan adalah tenaga guru dan tenaga kependidikan. Apabila guru dan tenaga kependidikannya berkualitas, maka lembaga tersebut dapat memberikan pelayanan pendidikan yang baik kepada konsumennya yaitu peserta didik beserta para orang tuanya.

Persaingan lembaga pendidikan pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat di pungkiri berkembang sangat kompetitif dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berprestasi. Hal tersebut dikarenakan tumbuhnya lembaga pendidikan yang menawarkan program-program unggulan. Persaingannya meliputi sarana prasarana, SDM dan juga program-programnya (Listanti, 2014).

Guru dan tenaga kependidikan adalah sumber daya manusia yang paling berharga bagi suatu lembaga pendidikan, karena suatu lembaga pendidikan bergantung pada tenaga-tenaga kerja tersebut. Mereka adalah asset (kekayaan) yang sangat berharga yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelangsungan lembaga itu sendiri. Oleh karena itu lembaga harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan. Penempatan yang tepat dapat memengaruhi kualitas dari tenaga guru dan pendidik. Semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, maka semakin berkualitas juga guru dan tenaga kependidikan.

Manajemen SDM memiliki peran penting dalam merekrut dan menempatkan staf yang berkualitas ke posisi yang tepat dan juga menjaga hubungan yang baik dengan seluruh staf agar memiliki kinerja yang berkontribusi strategis bagi organisasi. Pentingnya Manajemen SDM dalam melaksanakan aktivitas lembaga terletak pada proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja. Penempatan yang sesuai dan tepat akan berdampak pada keoptimalan dan prestasi kerja, Bahkan kreativitas serta prakasa karyawan akan berkembang dan kegiatan lembaga dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif (Mea dan Felixia, 2019).

## Kajian Pustaka

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Hasibuan, 2013). Rekrutmen dinilai efektif apabila memperoleh pelamar yang banyak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga dapat memperoleh calon karyawan yang memiliki kualitas tertinggi dari yang terbaik (Titisari dan Khairul, 2021).

Seleksi adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk memilih para pelamar pekerjaan yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat diputuskan calon karyawan tersebut ditolak atau diterima dalam perusahaan dengan menggunakan serangkaian tes yang dilakukan oleh perusahaan. Seleksi dapat dilakukan dengan berbagai tahap, seperti seleksi berkas dan kemudian wawancara, kemudian dipilih kandidat yang paling tepat dengan kualifikasi yang dibutuhkan (Stefanie dan Ratih, 2014).

Penempatan guru diartikan sebagai penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, dan wewenang (Din dan Jacky, 2014).

Tenaga pendidik menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 Ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

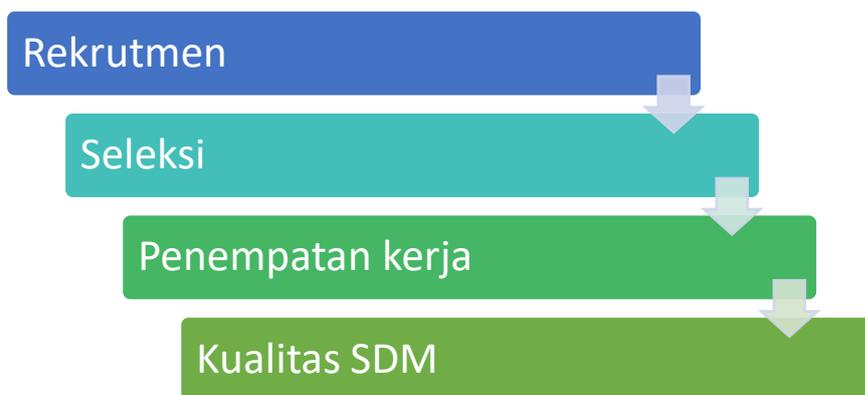
Tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No. 14 tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

## METODOLOGI PENELITIAN

Kajian ini menggunakan metode studi pustaka dengan analisis deskriptif. Studi pustaka dilaksanakan dengan menelaah pustaka dan referensi relevan sesuai dengan tema yang di tetapkan. Data yang diambil dan digunakan merupakan data kualitatif yang di analisis menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Karena keterbatasan waktu pada penyusunan kajian, maka referensi yang digunakan dibatasi 5 referensi dengan tema yang sama dengan judul yang ditetapkan pada 10

tahun terakhir. Teknik analisis kualitatif yang dilaksanakan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

### Kerangka Konseptual



### PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas, baik dalam segi kompetensi maupun dalam segi sikap, diperlukan proses pemilihan yang tepat. Proses tersebut meliputi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan sesuai kompetensi di bidangnya masing-masing (Mea dan Felixia, 2019).

#### Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh suatu lembaga untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber, penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan oleh lembaga, proses seleksi, penempatan dan orientasi guru dan tenaga kependidikan. Kendala yang kerap dihadapi oleh kebanyakan lembaga dalam perihal rekrutmen adalah Manajemen SDM kerap kesulitan dalam melakukan penarikan guru dan tenaga kependidikan, juga bagaimana menjadikan para pelamar untuk dapat bekerja secara efektif dan kompeten (Stefanie dan Ratih, 2014).

Tujuan dari rekrutmen secara umum adalah untuk memnuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Secara khusus, tujuan penarikan tenaga kerja diantaranya adalah:

1. Agar sesuai dengan program dan strategis lembaga
2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang.
3. Untuk mendukung kebijaksanaan lembaga dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
4. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya tenaga kependidikan dan pendidik yang baru bekerja.

6. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
7. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
8. Memenuhi kegiatan lembaga untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

Dalam meningkatkan suatu pendidikan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia harus dilakukan secara selektif baik mengenai informasi yang akurat, mengenai kualifikasi disetiap bidang pekerjaan, dan untuk mengembangkan suatu tujuan pendidikan (Listanti, 2014).

### **Proses Seleksi**

Seleksi dilakukan apabila proses perekrutmen sudah terlaksana, seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan atau lembaga serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Seleksi pertama yaitu seleksi administrasi. Seleksi administrasi ini dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dilakukan oleh calon guru untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Seleksi administrasi ini ada kualifikasi atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon guru. Tahap seleksi yang kedua adalah tes wawancara. Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya serta digunakan untuk mengkroscek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya (Listanti, 2014).

### **Penempatan Penugasan**

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Dalam hal ini penempatan karyawan, ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan, yaitu : Pendidikan, dalam hal ini sangat mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan, dan diperlukan demi kelancaran tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Kesehatan untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya. Pengalaman kerja ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penguasaan pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan yang relative tinggi (Din dan Jacky, 2018).

## Simpulan Dan Saran

Pada dasarnya pengolahan SDM pada lembaga itu hamper sama dengan proses pengolahan pada suatu perusahaan. Apabila lembaga ingin mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya masing-masing, maka lembaga harus melakukan proses pemilihan yang tepat. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pemilihan tenaga kerja tersebut harus melalui serangkaian proses dari mulai recruitment, seleksi dan penempatan jabatan. Sehingga lembaga akan mempunyai tenaga pendidik yang kompeten sesuai dengan bidang yang diampu dan pada akhirnya lembaga dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumennya yaitu peserta didik dan para orang tuanya.

## Daftar Pustaka

- Din, S. T. N., Jacky, S. B. S. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt.Hm.Sampoerna.Tbk. Jurnal EMBA Vol.6 o.4 September 2018, Hal. 4053 – 4062
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Listanti, A.N., Desi, N. 2019. Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-Islam Krian. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 4 No. 4, April 2014.
- Mea, M. H. C., Felixia, I. 2019. Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Nusa Bunga. Jurnal Analisis Vol. 18 Tahun IX.
- Titisari, M., Khairul, I. 2021. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan JMK 6 (3) 2021, 11-27.
- Stefanie, L., Ratih. I. 2014. Studi Deskriptif Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada Pt Mastrada Surya. AGORA Vol. 2, No. 2, (2014)