

## **OPTIMALISASI PROSES SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN**

**Sri Wahyuni Putri Nur Cahyani**

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

Email: pnurcahyani130@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen sumber daya manusia yang ada di Universitas Negeri Malang, yang meliputi proses rekrutmen sumber daya manusia, prosedur, dan hambatan dalam proses rekrutmen sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Metode ini dianggap dapat menggali informasi sedetail mungkin mengenai proses rekrutmen sumber daya manusia, sumber-sumber, dan hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan ada beberapa hal yang harus dilaksanakan dalam proses rekrutmen sumber daya manusia, mulai dari proses pendaftaran, seleksi, dan pengumuman. Dari penelitian ini juga menunjukkan hambatan dalam proses rekrutmen sumber daya manusia terletak pada kualitas sumber daya manusia dan juga soal-soal yang harus dihadapi oleh para calon peserta yang mengikuti rekrutmen.

**Kata kunci:** rekrutmen, sumber daya manusia, proses

Proses seleksi sumber daya manusia merupakan salah satu tahapan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat berperan penting. Hal itu disebabkan karena kurang efektifnya tahap rekrutmen sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan tahapan yang penting dan harus dilakukan dengan baik agar mengurangi terjadinya kesalahan atau resiko dalam menjalankan program kerja. Karena hal itu juga akan mempengaruhi output yang dihasilkan dari lembaga tersebut. Maka dari itu, penulis akan mengkaji dengan adanya penelitian di lapangan tentang pelaksanaan rekrutmen. Dengan hal itu diharapkan mampu mengetahui kekurangan dan mampu memperbaiki dan mencari solusi bagaimana melaksanakan rekrutmen secara efisien dan tepat sasaran dengan posisi apa yang seharusnya dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau lembaga pendidikan.

Untuk itu diperlukan adanya perencanaan dalam setiap organisasi maupun lembaga pendidikan sebelum melakukan proses rekrutmen untuk mengantisipasi berbagai macam kesalahan. Apabila tidak ada koordinasi dan perencanaan yang matang, maka bisa jadi program tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Selanjutnya, dalam organisasi juga diperlukan adanya kerjasama yang baik antar karyawan dan jangan sampai ada kesenjangan personal yang menyebabkan terganggunya komunikasi dalam menjalankan program dan juga pelaksanaan dalam rekrutmen.

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen dalam suatu lembaga pendidikan sehingga mampu untuk dijadikan sebagai referensi, rujukan, evaluasi, ataupun wawasan jika suatu saat nanti menjadi bagian dalam lembaga pendidikan atau pun memiliki lembaga pendidikan sendiri untuk mengantisipasi kurang tepatnya sumber daya manusia yang akan direkrut karena akan mempengaruhi kualitas output yang akan dihasilkan. Selain itu juga untuk memberikan pengetahuan tentang rekrutmen yang ada di salah satu lembaga pendidikan karena agar mengerti bagaimana sebenarnya proses pelaksanaan rekrutmen yang sedang terjadi di lapangan.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengetahui proses rekrutmen sumber daya manusia di Universitas Negeri Malang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi ke lapangan, wawancara dengan narasumber, serta dokumentasi dari

Universitas Negeri Malang yang dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Peneliti merupakan instrument penting dalam pengumpulan data, karena penelitalah yang mewawancarai narasumber, mengamati proses rekrutmen dengan melihat data-data yang ada, dan melakukan dokumentasi untuk data yang dibutuhkan. Kami menggunakan pendekatan kualitatif untuk melakukan penelitian agar kami dapat mengumpulkan data dan mendapatkan berbagai informasi yang kami butuhkan dari sumber yang dapat dipercaya untuk mengungkapkan suatu informasi.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Malang yang berlokasi di Jl. Semarang No. 5, Sumbersari, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, kode pos 65145. Penelitian tepatnya dilakukan di Gedung Rektorat Bagian Kepegawaian Universitas Negeri Malang. Peneliti memilih informan sebagai kunci penelitian dan diharapkan informan dapat memberikan data informasi sesuai dengan apa yang ada dilapangan penelitian. Informan dalam wawancara penelitian ini ialah kasubbag tenaga akademik bagian kepegawaian BUK Universitas Negeri Malang. Dalam penelitian dibutuhkan pengumpulan data dan wawancara kepada narasumber dengan melihat data-data yang ada, dan melakukan dokumentasi guna membantu penelitian. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui proses *recruitment*, prosedur *recruitment*, sebab dilakukannya *recruitment*, kelemahan dan kelebihan *recruitment*, sumber *recruitment* dan kendala dalam melaksanakan *recruitment* Sumber Daya Manusia.

Pengecekan keabsahan data dapat dilakukan dengan cara membandingkan data yang telah diperoleh dari observasi, serta dokumentasi dari Universitas Negeri Malang dengan hasil wawancara dari informan. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap (1) persiapan, peneliti mempersiapkan surat ijin untuk melakukan penelitian di bagian kepegawaian Universitas Negeri Malang, menyusun rancangan penelitian, serta membuat pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi, (2) pelaksanaan, disini peneliti mengumpulkan data data dari wawancara, observasi dan juga dokumentasi terkait proses rekrutmen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen calon pegawai negeri sipil dosen Universitas Negeri Malang, pegawai tetap non-PNS sebagai dosen Universitas Negeri Malang, dan pegawai tidak tetap sebagai tenaga kependidikan Universitas Negeri Malang, (3) pelaporan, peneliti menyusun hasil wawancara, observasi, dan juga dokumentasi berupa artikel penelitian.

## **HASIL**

Berdasarkan hasil observasi di bagian kepegawaian Universitas Negeri Malang bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan di Universitas Negeri Malang disesuaikan dengan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh masing-masing unit kerja. Kualifikasi tersebut juga disesuaikan dengan jumlah formasi yang dibutuhkan. Faktor-faktor yang mengharuskan diadakannya proses rekrutmen sumber daya manusia sebagai dosen baik untuk pegawai negeri sipil maupun non-pegawai negeri sipil, yaitu (1) sumber daya manusia yang pensiun maupun pensiun dini, (2) sumber daya manusia yang meninggal dunia, (3) sumber daya manusia yang mutasi.

Pengadaan terkait dengan kebutuhan lain sudah diatur di *home base* dosen, biasanya menjelang 5 tahun akan pensiun bagian kepegawaian sudah memetakan dan mempersiapkan untuk proses rekrutmen, terlebih lagi untuk bidang ilmu yang langka. Bagian kepegawaian sudah memetakan apakah untuk 5 tahun kedepan dosen tercukupi atau tidak, data- data ini sudah tercover di Badan Kepegawaian Negera, untuk Universitas Negeri Malang juga tercover di Kemenristekdikti. Masing-masing prodi harus memenuhi standar 5 dosen pegawai negeri sipil, karena hal ini akan mempengaruhi akreditasi dari masing-masing progam studi

atau jurusan. Jika hal ini tidak memenuhi maka jurusan tidak bisa akreditasi dan akan mempengaruhi kualitas ijazah dari mahasiswa, oleh karena itu diadakannya proses rekrutmen sumber daya manusia.

Proses pengadaan sumber daya manusia sebagai dosen pegawai negeri sipil di Universitas Negeri Malang harus melalui seleksi yang telah ditentukan oleh panselnas pegawai negeri sipil yang terdiri dari Kemenristekdikti, Badan Kepegawaian Negara, dan Menpa. Proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil melalui beberapa tahapan, yaitu (1) pendaftaran dan verifikasi administrasi, (2) pelaksanaan seleksi (Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang), (3) pengumuman kelulusan, (4) dan pemberkasan.

Pendaftaran yang dilakukan oleh para calon pegawai negeri sipil melalui website yang sudah disiapkan oleh panitia penyelenggara. Para calon pegawai negeri sipil diperbolehkan untuk memilih satu instansi pemerintah dan satu formasi jabatan. Tahapan seleksi yang harus dilalui yaitu, seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Para calon pegawai negeri sipil harus mendapatkan nilai yang memuaskan untuk seleksi kompetensi dasar. Tes Seleksi Kompetensi Dasar yang harus dijalani oleh para calon pegawai negeri sipil meliputi, (1) Tes Wawasan Kebangsaan, (2) Tes Intelegensi Umum, (3) dan Tes Karakteristik Pribadi.

Seperti yang diketahui bahwa tahun 2018, para peserta calon pegawai negeri sipil banyak yang gagal ketika melalui tahapan seleksi tes karakteristik pribadi. Soal Tes Karakteristik Pribadi dirasa lebih sulit oleh para peserta calon pegawai negeri sipil dibandingkan Tes Wawasan Kebangsaan dan Tes Intelegensi Umum. Soal-soal untuk seleksi calon pegawai negeri sipil dibuat oleh Kemendikbud dan Asosiasi Perguruan Tinggi, soal-soal ini bersifat rahasia. Dari data yang kami peroleh bahwa para peserta yang lolos Tes Karakteristik Pribadi sekitar 9%.

Standar yang ditentukan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk calon pegawai negeri sipil yaitu, Tes Karakteristik Pribadi minimal 143, Tes Intelegensi Umum minimal 80, dan Tes Wawasan Kebangsaan minimal 75. Jika dilihat dari banyaknya peserta yang gagal pada Tes Karakteristik Pribadi dapat disimpulkan bahwa peserta yang gagal tidak berkepribadian yang baik, pasalnya pemerintah membuat soal TKP dengan bobot yang pencapaian yang tinggi, dan soal yang sulit, karena pemerintah menginginkan pegawai negeri sipil yang berkualitas lahir dan batin.

Universitas Negeri Malang menerima 127 pegawai negeri sipil di tahun 2018. Jumlah tersebut terbagi dari masing-masing unit kerja yang tersebar di berbagai fakultas dan jurusan yang berada di Universitas Negeri Malang. Seleksi calon pegawai non pegawai negeri sipil sebagai dosen dilakukan oleh PTN sendiri, proses dan tahapannya dilaksanakan sesuai dengan seleksi calon pegawai negeri sipil, yang berwenang dalam pengadaan sumber daya manusia yaitu, pimpinan unit kerja karena pimpinan unit kerja lebih mengetahui sumber daya manusia yang dibutuhkan, dasar penilaian dari unit Universitas Negeri Malang juga mempengaruhi proses penerimaan sumber daya manusia baik untuk calon dosen non pegawai negeri sipil, dan pegawai tidak tetap sebagai tenaga kependidikan. Proses yang dilalui oleh non-pegawai negeri sipil diseleksi kualitas terlebih dahulu baru seleksi kompetensi dasar. Untuk mengetahui kandidat yang lebih kuat diukur dari praktek dan wawancara. Sedangkan, untuk soal-soal yang diujikan dikelola LP3 sendiri tidak melibatkan bagian kepegawaian. Soal-soal tersebut juga dikirim ke panselnas dan bersifat rahasia.

## **PEMBAHASAN**

Rekrutmen merupakan aspek terpenting dalam pengadaan tenaga kerja disuatu organisasi, yaitu dengan menyeleksi atau menarik calon-calon kandidat yang memenuhi

syarat yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Siagian (2008:66) rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan calon karyawan yang berpotensi untuk melamar suatu organisasi. Jika dilihat dari proses yang dilakukan untuk pengadaan sumber daya manusia di Universitas Negeri Malang sudah sesuai dengan kajian teoritik mengenai rekrutmen, hal ini dapat dilihat dari proses serta tahapan-tahapan yang harus dilalui oleh para calon pegawai negeri sipil, pegawai tetap non pegawai negeri sipil, serta pegawai tidak tetap sebagai tenaga kependidikan. Syarat-syarat yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan di Universitas Negeri Malang harus terpenuhi oleh para calon peserta, mulai dari kualifikasi pendidikan hingga seleksi kompetensi bidang atau bisa disebut dengan ketrampilan lebih yang dimiliki oleh calon sumber daya manusia yang diperlukan.

Dari data yang kami peroleh proses pengadaan sumber daya manusia di Universitas Negeri Malang juga sesuai dengan pernyataan dari Nurmansyah bahwa perlu diadakannya rekrutmen karena ada sumber daya manusia yang dimutasi, diberhentikan, pensiun, maupun meninggal dunia. Hal tersebut mengharuskan lembaga pendidikan di Universitas Negeri Malang harus melakukan proses rekrutmen sumber daya manusia. Proses rekrutmen sumber daya manusia juga memperhatikan kualitas para calon peserta, hal ini sesuai dengan kajian teoritik mengenai sumber-sumber dalam pengadaan sumber daya manusia, bahwasanya proses rekrutmen sumber daya manusia dilakukan karena adanya proses mutasi jabatan, kekosongan jabatan, atau bahkan proses rekrutmen sumber daya manusia memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia yang belum berpengalaman namun mempunyai kualitas yang lebih bagus untuk memenuhi standar yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Universitas Negeri Malang sudah melaksanakan rekrutmen pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil sesuai dengan standar yang telah ditentukan dari Kemenristekdikti yang merupakan lembaga kementerian yang mengatur seluruh perguruan tinggi. Kemudian juga sudah melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dan sudah direncanakan sejak waktu tertentu sebelum diadakannya proses rekrutmen. Dalam melakukan rekrutmen, Universitas Negeri Malang juga melihat faktor-faktor yang menyebabkan rekrutmen dilaksanakan. Selain itu juga melakukan pemetaan terhadap kebutuhan pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil khususnya terhadap kebutuhan bidang yang langka.

Karena rekrutmen juga berpengaruh terhadap akreditasi prodi, jurusan, maupun universitas sendiri dan juga akan berdampak terhadap ijazah mahasiswa. Jadi sudah dilakukan sesuai dengan porsi yang sudah ditentukan agar tidak mempengaruhi akreditasi. Selanjutnya, dalam rekrutmen juga sudah melalui tahapan seleksi yang ditentukan oleh Kemenristekdikti bagi pegawai negeri sipil yang akan direkrut, dan ditentukan oleh PTN sendiri bagi non pegawai negeri sipil. Semua soal tes dalam seleksi bersifat rahasia baik bagi pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil. Walaupun yang non pegawai negeri sipil dibuat oleh PTN, tetapi juga bersifat rahasia dan diserahkan kepada panselnas selaku panitia.

## **DAFTAR RUJUKAN**

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th ed.)*. London: Kogan Page.

- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Samsudin, Sadil. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 14-31.
- Siagian, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ulfatin, N. dan Triwiyanto, T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.