LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

https://ejurnals.com/ojs/index.php/jltp Vol. 6, No. 2, Juni 2025

SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN PADA MI NEGERI 2 DEMAK

Nur Rochim[1], Ahmadi[2], Sukarman[3]

[1,2,3]Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Email: 242610001122@unisnu.ac.id[1], 242610001119@unisnu.ac.id[2], pakar@unisnu.ac.id[3]

Abstract: *This study aims to analyze the relationship between job analysis and human resources on the selection of recruitment methods applied at MI Negeri 2 Demak. Job analysis includes identifying tasks, responsibilities, and qualifications needed for each position, while human resource analysis includes the availability, competence, and needs of the workforce. The research method used is a quantitative descriptive approach with data collection through questionnaires, interviews, and documentation. The results of the study indicate that job analysis and human resources have a significant effect on the selection of effective and efficient recruitment methods. A proper understanding of organizational needs helps determine appropriate recruitment strategies, both through internal and external channels. These findings are expected to be a reference for madrasah managers in formulating recruitment policies for educators and education personnel in a more structured and targeted manner.*

Keywords: *Human Resources, Recruitment Methods, MI Negeri 2 Demak.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara analisis pekerjaan dan sumber daya manusia terhadap pemilihan metode rekrutmen yang diterapkan di MI Negeri 2 Demak. Analisis pekerjaan mencakup identifikasi tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap posisi, sedangkan analisis sumber daya manusia mencakup ketersediaan, kompetensi, dan kebutuhan tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis pekerjaan dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap pemilihan metode rekrutmen yang efektif dan efisien. Pemahaman yang tepat terhadap kebutuhan organisasi membantu menentukan strategi rekrutmen yang sesuai, baik melalui jalur internal maupun eksternal. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengelola madrasah dalam menyusun kebijakan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan secara lebih terstruktur dan tepat sasaran.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Metode Rekrutmen, MI Negeri 2 Demak.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Di samping itu, SDM merupakan faktor penentubagi keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut. SDM dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, secara efektif akan menunjang kelancaran aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu Lembaga atau Madrasah. Dengan memiliki SDM berkompetensi tinggi, secara langsung akan memengaruhi tingkat kinerja Lembaga atau Madrasah. Manajemen Lembaga atau Madrasah harus mengetahui halapa yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan dan kemudian menetapkan orang-orang dengan kualifikasi tertentu yang harus direkrut untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kesalahan dalam menganalisis pekerjaan akan berdampak pada seluruh upaya peningkatan sumber daya manusia menjadi tidak bermanfaat (Bangun, 2012). Untuk itu, manajemen harus melakukan analisis pekerjaan sebelum menentukan prosedur seleksi, penilaian, atau kriteria lain yang diperlukan (Reed et al., 2010).

Pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi perlu dianalisis terlebih dulu agar dapat dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan Lembaga atau Madrasah dapat tercapai. Analisis pekerjaan merupakan prosedur dalam menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan serta kualifikasi orang yang perlu diangkat untuk mengerjakannya.Menganalisis pekerjaan tidak boleh diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan bagian yang penting dalam proses mencapai kesuksesan sebuah organisasi atau lembaga. Analisis pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang sistimatis untuk menelaah pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi. (Sinambela, 2016:28).

Analisis pekerjaan memiliki beberapa tujuan, yaitu : (1) memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, (2) memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja, (3) menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif. Proses dalam menganalisis pekerjaan dapat melalui langkah-langkah sebagai berikut: 1. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan. 2. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang. 3. Menyeleksi mukawal jabatan yang akan dianalisis pekerjaan. 4. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan. 5. Meninjau informasi dengan pihak-pihak berkepentingan. 6. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. 7. Meralakan/ memperhitungkan perkembangan perusahaan.

Wirawan (2015) mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan untuk dipergunakan dalam aktivitas manajemen organisasi. Sedangkan menurut Desler (1982), analisis pekerjaan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas dari posisi dalam perusahaan dan karakteristik orang yang dipekerjakan untuk melaksanakan tugas tersebut. Hampir pada setiap tindakan yang berkaitan dengan personel membutuhkan pengetahuan mengenai apa yang diminta oleh suatu pekerjaan dan ciri-ciri manusia yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tujuan dari analisis pekerjaan ini adalah untuk memberikan uraian dan spesifikasi suatu pekerjaan tertentu (Bangun, 2012). Tujuan lain adalah untuk menentukan sistem perekrutan pegawai, penentuan struktur organisasi, yang semuanya dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Analisis pekerjaan adalah metode unik yang didasarkan pada hasil yang didukung oleh data. Dalam melakukan analisis pekerjaan secara tepat, dapat memberikan informasi yang cukup untuk mengembangkan sumber daya yang dapat diakses dan digunakan oleh manajemen untuk merancang evaluasi kinerja yang berfokus pada pengembangan bakat (Gatewood et al., 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang berdasarkan studi literatur serta penelitian sebelumnya. Penelitian ini melakukan investigasi terhadap dua hipotesis utama, yaitu pengaruh analisis pekerjaan terhadap metode rekrutmen (H1) dan pengaruh perencanaan SDM terhadap metode rekrutmen (H2). Sehingga akan terbentuk kerangka konseptual, yang dirumuskan dengan mengacu pada penelitian terdahulu, di mana hal tersebut menentukan hubungan antar variabel yang dibangun sebagaimana tampak pada.

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sesuai pemaparan di atas, maka dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Analisis pekerjaan berpengaruh terhadap metode rekrutmen di PT Bangun AsriSelaras

H2: Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap metode rekrutmen di MI Negeri 2 Demak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pertama analisis pekerjaan terdiri atas dua kata, analisis dan pekerjaan. Analisis berarti sifat uraian, penguraian atau kupasan, sedangkan pekerjaan adalah barang yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya), tugas kewajiban, hasil bekerja atau perbuatan. Sasrohadiwiryo dan B. Siswanto mengartikan, analisis adalah merupakan aktivitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya. Sedangkan pekerjaan adalah sekumpulan/sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang dan telah dikerjakan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik (Rouf et al., 2019). Dari konsep yang telah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa analisis pekerjaan adalah proses sistematik dan komprehensif untuk meninjau dan mengumpulkan informasi tentang tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diperlukan dari setiap karyawan dalam suatu Lembaga / madrasah.

Sumber daya manusia agar tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Besar ataupun kecil jumlah sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi / perusahaan tidak dijadikan tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan lembaga / madrasah. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Iswandi, 2021).

Sumber daya manusia merupakan elemen vital yang memiliki peran signifikan dalam mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat dibutuhkan untuk menghasilkan individu-individu yang berkualitas tinggi (Syafrina, 2019).

Metode rekrutmen adalah serangkaian langkah dan strategi yang digunakan oleh Lembaga / madrasah untuk menarik, menyeleksi, dan memilih calon karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia. Tujuan utama dari metode rekrutmen adalah untuk

memastikan bahwa perusahaan dapat mengidentifikasi dan merekrut individu yang memiliki kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta budaya organisasi (Widowati & Aulia, 2021). Berikut adalah beberapa poin penting terkait dengan metode rekrutmen :

- Perencanaan Rekrutmen: Tahap awal dari metode rekrutmen adalah perencanaan, di mana Lembaga / madrasah mengevaluasi kebutuhan pegawai. Ini melibatkan analisis pekerjaan untuk memahami dengan jelas tugas-tugas yang akan dilakukan oleh pegawai yang akan direkrut.
- Sumber Rekrutmen: lembaga / madrasah dapat menggunakan berbagai sumber untuk menarik calon pegawai, seperti:
- Sumber Internal: Mempromosikan atau memindahkan pegawai yang sudah ada di dalam lembaga / madrasah ke posisi yang tersedia.
- Sumber Eksternal: Mengumpulkan pelamar dari luar lembaga atau madrasah melalui media sosial, situs web lembaga atau madrasah.
- Seleksi dan Screening: Calon pegawai diidentifikasi dan dinilai berdasarkan kualifikasi mereka. Proses ini bisa meliputi peninjauan resume, wawancara, tes keterampilan, dan referensi untuk memastikan bahwa mereka cocok dengan posisi yang diinginkan.
- Interview: Tahap ini sering menjadi kunci dalam proses rekrutmen di mana calon karyawan bertemu dengan tim rekrutmen atau manajer untuk mengevaluasi kompetensi, kepribadian, dan kecocokan budaya perusahaan.
- Penawaran dan Negosiasi: Setelah calon dipilih, perusahaan membuat penawaran kerja yang dapat mencakup gaji, tunjangan, dan benefit lainnya. Pada tahap ini, negosiasi bisa terjadi untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan baik bagi Lembaga / madrasah maupun pegawai.
- Orientasi dan Sosialisasi: Proses rekrutmen tidak berakhir setelah pegawai menerima penawaran. Orientasi dan sosialisasi dilakukan untuk memperkenalkan pegawai baru dengan budaya lembaga / madrasah dan prosedur kerja.
- Evaluasi dan Perbaikan: Setelah rekrutmen selesai, lembaga / madrasah melakukan evaluasi terhadap proses tersebut untuk mengidentifikasi keberhasilan dan memperbaiki kelemahan di masa mendatang.

Metode rekrutmen yang efektif tidak hanya mencakup proses pencarian dan seleksi pegawai yang tepat, tetapi juga mempertimbangkan strategi jangka panjang untuk membangun dan mempertahankan kekuatan kerja yang berkualitas dalam lembaga / madrasah (Aulia et al., 2019).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai mencerminkan prestasi kerja yang diperoleh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Kata kinerja dalam bahasa Inggris disebut performance. Kata performance biasanya merujuk pada job performance atau actual performance, yang berarti suatu prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai ketika menjalankan tugasnya. Kinerja adalah suatu proses atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dari berbagai aspek dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja oleh pegawai itu sendiri, dan ada beberapa langkah untuk mencapainya (Pelatihan et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting untuk MI Negeri 2 Demak sehingga menjadi prioritas bagi manajemen untuk melakukan perencanaan yang menyeluruh, baik terhadap pekerjaan maupun dalam pemetaan ketersediaan pegawai yang ada. Dari studi literatur yang disajikan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa analisis pekerjaan dan perencanaan SDM memberikan kontribusi besar dalam menyediakan informasi mengenai spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengetahui talenta atau kompetensi seperti apa yang diperlukan dalam proses rekrutmen. Dengan perencanaan SDM yang efektif dan analisis pekerjaan yang mendalam, manajemen dapat lebih mudah menentukan metode rekrutmen yang tepat untuk menarik orang-orang bertalenta yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

Penelitian ini memiliki nilai tambah yang signifikan bagi akademisi dan peneliti dalam bidang Sumber Daya Manusia. Informasi yang disajikan tidak hanya memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya analisis pekerjaan dan perencanaan SDM dalam konteks rekrutmen, tetapi juga menjadi referensi yang berguna untuk mengembangkan ilmu

pengetahuan lebih lanjut. Para akademisi dapat menggunakan artikel ini sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan mengeksplorasi variabel lain yang dapat memperkaya pemahaman tentang dinamika rekrutmen dan manajemen SDM.

Selain itu, penelitian ini juga relevan bagi praktisi dan manajer SDM dalam Lembaga / madrasah, karena memberikan wawasan yang praktis dalam merancang strategi rekrutmen yang berdayasaing tinggi. Dengan memahami pentingnya analisis pekerjaan dan perencanaan SDM yang komprehensif, praktisi dapat mengimplementasikan pendekatan yang lebih terarah dan efektif dalam merekrut dan mengelola karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pemilihan pegawai, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang Lembaga / madrasah.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya mengilustrasikan pentingnya konsep-konsep teoritis dalam praktek rekrutmen dan manajemen SDM, tetapi juga menawarkan pandangan yang mendalam dan terperinci bagi pembaca untuk menjelajahi dan mengembangkan bidang keilmuan yang relevan dan inovatif dalam studi Sumber Daya manusia.

Saran

Melalui penelitian ini, penuli sberharap dapat memberi masukan, sebagai berikut:

- Memperkuat perencanaan SDM yang menyeluruh, termasuk proyeksi kebutuhan jangka panjang.
- Melakukan analisis pekerjaan secara rutin untuk memastikan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi sesuai dengan kebutuhan aktual.
- Mengoptimalkan metode rekrutmen dengan memanfaatkan platform digital dan strategi yang tepat.
- Memprioritaskan pengembangan keterampilan karyawan dan program pelatihan berkelanjutan.
- Melakukan kolaborasi dengan perguruan tinggi untuk rekrutmen talenta mudapotensial.
- Evaluasi dan tinjau kembali proses rekrutmen secara berkala untuk peningkatan berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus,G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(1). Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Ketut, I., Parta, W., Ismail, D., & Surya Wijaya, N. (2023). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. Jurnal Pariwisata Dan Bisnis), 02(8), 1751–1771.https://doi.org/10.22334/paris.v2i 8

Devi Nuraeni, T., Handari Adji, W., & Piksi Ganesha Bandung, P. (2023). The Influence Of Job Enrichment On Employee Performance At The Bandung City Manpower Service Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. In Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol.4,Issue 6).http://journal.yrpipku.com/index.p hp/msej

Iswandi, A. (2021). ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI MELALUI REWARD SYSTEM (ARTIKEL STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA).1(3).https://doi.org/10.38035/jihhp.v1 i3 Mencirim, S., Romeby, P., & Blok, L. (n.d.). POLTAK MARCOPOLLO KRISTIAN SIHOMBING.

Analisis Efektivitas Proses, T., & Ulandari, W. (n.d.). ANALISIS EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN SEBELUM DAN SESUDAH MENGGUNAKAN SIEMEN PADA RSUD SITI FATIMAH AZ-ZAHRA. Rouf, M., Al, S., & Tuban, H. (2018).

ANALISIS PEKERJAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. Journal Basic Of Education,02(02).

Aulia, A. F., Administrasi, D., Kebijakan, D., Fakultas, K., & Masyarakat, K. (2019). ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN BARU DI RSIA KENDANGSARI MERR SURABAYA. In Medical Technology and Public Health Journal (MTPH Journal) | (Vol. 3, Issue 2).

Widowati, R., & Aulia, A.(2021). ANALISIS PROSESREKRUTMENDAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT LUNTO PRIMA MEGAH. JMM Online, 5(1), 22–30.Saragih, N. (2023).Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), 23, 225–239. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/J IMB_ekonomi

Sitompul, Tinambunan, Ritonga, & Firdaus. (2022). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Hilon Sumatera. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 01(2), 120–133.

Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Paulina Tinambunan, A. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agrinesia Raya Medan. Oktober, 2(2), 2829–0941.

Haloho, E., Harefa, H. S., Sitompul, P., Saragih, N., & Simangunsong, E. (2023). Pengaruh Servicescape Dan Hospitality Terhadap Image Perpustakaan Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb), 23(2), 335–342. (Iqbal, 2022).(2022), 22(8.5.2017), 2003–2005. www.aging-us.com

Sitompul, P.,Silalahi, E., & Ritonga,S.(2022).FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERWIRAUSAHA DENGAN PENDEKATAN THEORY PLANNED OF BEHAVIOUR (Studi Kasus : Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan). Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb) , 22(2), 289–313 http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

Radiansyah, A., Ni Luh Kardini, M., Alifah Widya Rachmawati, M., Widya Nandini, M. S.,Ir Rachmi Endrasprihatin, M., Dra Suparmi, M. S., Nining Purwatmini, M., Eko Sugiyanto, M., Subawa, M., Pandapotan Sitompul, M., & Dwiwahjuni Wulandari, C. (n.d.). MSDM PERUSAHAAN PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 MENUJU ERA SOCIETY 5.0.www.sonpedia.com

Septo Prawiro, D., Patricia Anggela, F., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP), 6(3), 2598–9944.https://doi.org/10.36312/jisip.v6i1

Syarief Hidayatulloh, F. (2023). HubunganBeban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. Journal oz Education and Teaching (JET), 4(1), v28–39. https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.2 31

Wahyu Armanda, G., & Hakim, L. (2024). PENGARUH JOB ENRICHMENT, MOTIVASIKERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR SURYA WISESA.TBK.17(1).https://doi.org/1 0.46306/jbbe.v17i1

Wahyu Armanda, G., & Hakim, L. (2024). PENGARUH JOB ENRICHMENT, MOTIVASI KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWANPADA PT. FAJAR SURYA WISESA. TBK. 17(1). https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1

Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH TINGKATPENDIDIKAN DAN ENGALAMANKERJATERHAD AP KINERJA KARYAWAN. Bisma: Jurnal manajemen, 5(1)

Mangkunegara (2017) A Rivai - Maneggio: jurnal.umsu.ac.id PENGARUH KEPEMIPINAN TRONSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN