

REKRUTMEN GURU DENGAN METODE REFERRAL EMPLOYEE PROGRAM

**Muhammad Shabibur Rahmat, Adib Habibi, Arif Abdur Rahman, Ishom Fuadi
Fikri**

STAI Darul Ulum Banyuwangi

shabibrahmat1991@gmail.com, adibhabibi1994@gmail.com,

arifrahman318@gmail.com, ishomfuadifikri@gmail.com

ABSTRACT

Recruitment is a series of activities to find and attract job applicants with the necessary motivation, abilities, skills and knowledge to cover deficiencies identified in staffing planning. In the world of education teacher recruitment is one of the most important aspects, because good human resources in an educational institution will make the quality of the output of the institution quality. One of the recruitment methods is by Referral employee which is a fast and relatively inexpensive recruitment channel. For technical, expert, and professional positions, employee recommendations can help companies recruit brilliant employees from other companies. Newly hired employees from other companies often bring new insights or new clients to the company. In the Mts Darul Ulum recruitment process using the employee recommendation method Referral Employee this method is considered quite effective because all staff and teachers at the Institute can participate in providing the names of candidates who can fill vacant positions, besides that this method is also considered efficient because it costs almost nothing to recruit.

Keywords: *Human Resources, Recruitment, Referral Employee Program*

ABSTRAK

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dalam dunia Pendidikan rekrutmen guru merupakan salah satu aspek yang paling penting, karena dengan SDM yang baik pada suatu Lembaga Pendidikan akan menjadikan kualitas keluaran dari Lembaga tersebut menjadi berkualitas. Salah satu metode

rekrutmen adalah dengan rekomendasi karyawan (*referral employee*) yang merupakan saluran rekrutmen yang cepat dan relatif tidak mahal. Untuk posisi tenaga teknik, ahli, dan profesional, rekomendasi karyawan dapat membantu perusahaan membajak karyawan brilliant dari perusahaan lain. Karyawan yang baru direkrut dari perusahaan lain sering membawa wawasan baru ataupun klien baru ke dalam perusahaan. Dalam proses rekrutmen Mts Darul Ulum menggunakan metode rekomendasi karyawan (*Referral Employee*) metode ini dianggap cukup efektif karena seluruh staf dan guru yang berada di Lembaga tersebut bisa turut serta memberikan nama-nama kandidat yang bisa mengisi jabatan yang kosong, selain itu metode ini juga dianggap efisien karena hampir tidak mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen.

Kata Kunci: *Human Resources, Rekrutmen, Referral Employee Program*

Latar Belakang

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (Nation Character Building). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.¹

Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, kualitas SDM harus ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (Imtak).²

Di samping itu, pendidikan juga harus bisa menyiapkan generasi penerus yang mampu hidup di masa mendatang.³

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu

1 E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006) hlm. 4

2 Abdurrahman, Meaningful Learning, Re-invensi Kebermaknaan Pembelajaran (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 3-4.

³ Djohar, Pengembangan Pendidikan Nasional Menyongsong Masa Depan, (Yogyakarta: Grafika Indah, 2006), hlm. 35

kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.⁴ Terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan, maka dalam pelaksanaannya harus bisa menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Manajemen SDM harus bisa menyiapkan pegawai, dalam hal ini adalah guru, yang handal guna membantu terwujudnya pendidikan bangsa yang diharapkan selama ini. Dengan manajemen SDM yang baik pula, maka keteraturan dan keberlangsungan proses organisasional bisa berjalan dengan baik dan tercipta harmoni antar komponen-komponen organisasi tersebut. Oleh karena itu seorang manajer harus benar-benar memahami akan pentingnya manajemen sumber daya manusia ini.

Salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutman. Rekrutmen merupakan sarana untuk menyiapkan sebanyak-banyaknya tenaga pekerja yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi yang diharapkan oleh organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah disiapkan (job discription). Keberhasilan rekrutmen pekerja, dalam hal ini guru, dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan terwujudnya tujuan organisasi itu sendiri. Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang bisa menjawab kebutuhan pekerjaan yang disiapkan oleh organisasi. Karena begitu pentingnya proses rekrutmen ini, tidak mustahil bahwa tugas manajemen sumber daya berikutnya menjadi lebih mudah dan berjalan dengan baik. Misalnya, dengan keberhasilan rekrutmen maka proses seleksi, penempatan, peningkatan dan pengembangan (pemberdayaan) serta evaluasi pun akan menuai keberhasilan pula.⁵

⁴ Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, Human Resource Management, (Jakarta : Salemba Empat, 2001) hlm. 12

⁵ Mochamad Iskarim, Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam, (Pekalongan: Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: E-ISSN : 2503-4383, 2017) hlm. 309.

Dalam hal ini penulis ingin mengetahui apakah yang dimaksud dengan referral employee program dan bagaimanakah tahapan yang dilakukan agar rekrutmen dengan metode tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.⁶

Rekrutmen menurut Mathis dan Jakson adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi.⁷ Sedangkan menurut Irawan dkk menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.⁸ Ivancevich menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan.

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan di atas, bisa kita lihat bentuk sederhananya pada definisi rekrutmen berikut ini. Menurut Noe et.al rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.⁹

Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.¹⁰

6 Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2004) hlm. 170.

7 Mathis, Robert, L dan John H. Jackson, Human Resource Management, (Jakarta : Salemba Empat, 2001) hlm. 12

8 Samsudin. Manajemen Sumber Daya manusia, (Bandung; CV. Pustaka Setia. 2006) hlm. 13

⁹ Noe, R.A. et.al., *Fundamentals of Human Resource Management, 3rd edition*. (New York : Mc. Graw Hill, 2008) hlm. 69

¹⁰ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2004) hlm. 170.

Proses Rekrutmen

Rekrutmen sering diperlakukan seolah-olah sebagai sebuah proses satu arah (*one-way process*) sesuatu yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan. Pendekatan ini disebut teori rekrutmen “pencarian” (*prospecting theory of recruitment*). Meskipun demikian dalam prakteknya, calon karyawan dan manajer mencari organisasi sebagaimana organisasi mencari mereka. Pandangan ini, yang disebut teori rekrutmen “pasangan” (*mating theory of recruitment*).

Supaya keberhasilan pencarian organisasi dan pelamar benar-benar bertemu, tiga kondisi lainnya harus terpenuhi. Harus ada sebuah media komunikasi yang lazim, pelamar memandang adanya kecocokan antara karakteristik pribadinya dan persyaratan organisasi dan pelamar mesti termotivasi untuk melamar.

Proses rekrutmen dapat digambarkan sebagai berikut:¹¹



Tabel: Proses Rekrutmen

Referral Employee

Kalangan Karyawan yang memahami kegiatan, standar, dan sasaran organisasi mereka dapat mengenali karyawan lain yang akan berkarya dengan baik di dalam organisasi mereka. Mereka dapat menunjuk karyawan yang ada untuk pekerjaan lain di dalam organisasi; atau mereka dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.

¹¹ *Ibid*, hlm. 179.

Rekomendasi karyawan (*Referral employee*) merupakan saluran rekrutmen yang cepat dan relatif tidak mahal. Untuk posisi tenaga teknik, ahli, dan profesional, rekomendasi karyawan dapat membantu perusahaan membajak karyawan brilliant dari perusahaan lain. Karyawan yang baru direkrut dari perusahaan lain sering membawa wawasan baru ataupun klien baru ke dalam perusahaan.¹²

Kelebihan Dan Kekurangan *Referral Employee*

Rekrutmen dengan menggunakan rekomendasi karyawan (*referral employee*) memiliki beberapa kelebihan diantaranya:

1. Karyawan dengan keahlian khusus dan sulit dicari mungkin mengetahui orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama.
2. Orang yang direkrut telah mengetahui keberadaan instansi dari orang yang merekomendasikan dirinya. Dengan demikian, orang yang direkomendasikan akan tertarik pada instansi tersebut.
3. Karyawan akan cenderung merekomendasikan rekan-rekannya yang mempunyai kebiasaan dan sikap kerja yang serupa. Bahkan, meskipun nilai kerjanya berlainan, kandidat itu mungkin mempunyai keinginan kuat untuk bekerja keras sehingga mereka tidak mengecewakan orang yang merekomendasikannya.¹³

Sedangkan kelemahan dari metode rekomendasi karyawan adalah:

1. Kecenderungan diskriminasi dan nepotisme, karyawan cenderung merekomendasikan rekan-rekannya yang mempunyai agama, daerah asal atau suku yang sama.
2. Karyawan yang memberikan rekomendasi pun akan merasa tersinggung apabila orang yang direkomendasikannya ditolak. Akibatnya, ia akan menunjukkan ketidakpuasan dengan tidak mau bekerja sama dengan karyawan baru.
3. Pengangkatan teman-teman atau saudara juga sangat mungkin akan membentuk klik, menyebabkan beberapa orang akan merasa disingkirkan dari kelompok informal.
4. Metode ini dapat menyebabkan favoritisme dalam seleksi, tidak berdasar kompetensi dan manfaat.
5. Pemberi rekomendasi dapat mencampur adukkan antara persahabatan dan kinerja.¹⁴

¹² Ibid, hlm. 193.

¹³ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2004, hlm. 193.

¹⁴ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2004, hlm. 193.

Guru Profesional

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹⁵

Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 Bab IV pasal 8 disebutkan bahwa: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selanjutnya dalam pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa:

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁶

Dalam bidang pendidikan, Nabi Muhammad SAW menjadi seorang guru yang profesional untuk para sahabat serta umatnya. Teknik yang digunakan Rasulullah SAW dalam merubah sikap para sahabatnya adalah memahami psikologis sahabatnya lalu berdasarkan psikologis itu ia gunakan metode dan pendekatan yang tepat.

1. Memahami psikologi peserta didik

Seorang guru yang profesional harus mampu mengenal psikologis anak didiknya karena perlakuan seorang guru harus disesuaikan dengan kondisi psikologis anak tersebut. Rasulullah SAW juga memahami benar psikologis para sahabatnya. Hal itu dapat dilihat dari perlakuan yang Nabi gunakan dalam memberi tugas sesuai dengan kemampuan. Kemampuan tersebut tentu tidak hanya dilihat dari segi fisik, tetapi juga kesanggupan sesuai dengan perkembangan psikologisnya.

2. Budi Pekerti Rasulullah menjadi guru profesional

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan Rasulullah dalam mendidik para sahabatnya adalah budi pekerti yang Nabi tampilkan dalam konteks sebagai guru. Kesempurnaan budi pekerti Nabi pun banyak dibuktikan dalam perjalanan hidup (sirah) Nabi Muhammad SAW. Seperti pengakuan Anas bin Malik r.a., ia berkata:

"Aku telah melayani Rasulullah SAW selama sepuluh tahun. Beliau tidak pernah mengatakan Uf kepadaku, dan tidak pernah mengatakan kepadaku terhadap apa yang

¹⁵ Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2016, hlm. 3.

¹⁶ *Ibid*, hlm 9.

telah aku kerjakan, 'Mengapa engkau melakukannya', atau terhadap apa yang aku tinggalkan, 'Mengapa engkau meninggalkannya?' Rasulullah SAW adalah manusia yang sebaik-baik akhlaknya. Aku tidak pernah menyentuh kain yang terbuat dari wool ataupun sutra, ataupun sesuatu yang lebih lembut dari telapak tangan Rasulullah SAW. Aku tidak pernah mencium minyak misik ataupun minyak wangi yang lebih wangi dari keringat Nabi SAW"

(HR. Imam at-Tirmidzi).

Pernyataan Anas bin Malik r.a. tersebut menunjukkan mulianya budi pekerti Nabi Muhammad SAW. Anas yang ketika itu seorang pelayan tidak pernah diperlakukan dengan kasar. Dari beberapa akhlak yang diuraikan di atas membuktikan bahwa Rasulullah SAW memiliki kompetensi personal/kepribadian yang sempurna sekaligus kompetensi sosial. Maka pantaslah jika Nabi saw disebut sebagai "Guru Profesional", bahkan keprofesionalan Nabi saw melebihi konsep guru profesional di era modern ini. Maka dari itu, para pendidik muslim perlu meneladani kepribadian Nabi saw sebagai "Guru Profesional Sejati". Setiap perilakunya terutama dalam mencontohkan sebagai guru profesional dapat diteladani oleh umat Islam yang komitmen dan konsisten dalam mensyi'arkan ajarannya.¹⁷

1. Penguasaan Ilmu

Seorang guru profesional seharusnya mempunyai semangat mengajar sesuai dengan penguasaan ilmu yang dimilikinya, hal ini sebagaimana hadits Rasulullah SAW Dari Abdullah bin Amr, Nabi SAW bersabda :

“Sampaikanlah ajaran dariku walaupun hanya satu ayat dan berbicaralah mengenai Bani Isroil tidak apa-apa. Dan barangsiapa berbohong mengatasnamakan aku dengan sengaja, niscaya dia menempati posisinya di neraka”

(HR. Tirmidzi dan Bukhori).

Berdasarkan hadist tersebut dapat dipahami bahwa menyampaikan ilmu dari apa yang dihafal atau pahami sekalipun sedikit merupakan sebuah kewajiban. Dalam pendidikan, kehadiran guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Kompetensi seorang guru dapat mempengaruhi kualitas pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Jika guru mempunyai sikap profesional, maka peserta didik akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan dengan baik begitu pula sebaliknya.

Keberadaan guru yang memiliki ilmu yang kompeten di bidangnya masing-masing (berkualitas) akan mampu mencetak peserta didik yang berkualitas juga. alitas dan

¹⁷ Restia Lasri Yumawan, Profesionalisme Guru Menurut Perspektif Al Quran Dan Al Hadist, (Meulaboh: Basya'ir: Jurnal Studi Quran dan Tafsir: E-ISSN: 2708-100X, 2022) hlm 33

profesional. adanya guru profesional dan berkualitas. Kompetensi merupakan salah satu kunci yang harus ada dalam diri seorang guru. Kompetensi guru bisa diartikan sebagai sebuah ilmu dan keterampilan dalam mengajar untuk menunaikan tugas profesi menjadi seorang guru hingga tercapainya tujuan pendidikan.¹⁸

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena dalam penelitian yang dilakukan hanya menjelaskan variabel mandiri tanpa adanya hubungan apapun antar variabelnya. metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Temuan Data

Yayasan Manbaul Ulum merupakan Yayasan Pendidikan yang beralamat di Wringinputih Muncar Banyuwangi, Yayasan ini mengelola unit-unit Pendidikan baik formal maupun non formal, dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan Yayasan manbaul ulum menggunakan beberapa metode, yang mana dari hasil rekrutmen tersebut di harapkan bisa mendapatkan calon pendidik atau tenaga kependidikan yang dapat memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan oleh Yayasan.

Sementara untuk unit Pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Mnaaul Ulum diberikan kewenangan untuk merekrut tenaga pendidik atau kependidikan dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh Yayasan.

Diantara metode rekrutmen yang digunakan oleh unit Pendidikan di Yayasan Manbaul Ulum Adalah metode rekomendasi karyawan (Referral Employee) metode ini dianggap cukup efektif karena seluruh staf dan guru yang berada di Lembaga tersebut bisa turut serta memberikan nama-nama kandidat yang bisa mengisi jabatan yang kosong, selain itu metode ini juga dianggap efisien karena hampir tidak mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen, hal ini dikarenakan tidak adanya biaya yangperlu dikeluarkan untuk pemasangan pamphlet, pembuatan flyer, atau menggunakan jasa agen.

Salah satu unit Lembaga yang menggunakan *referral employee* sebagai

¹⁸ Ibid, hlm 34-35

metode rekrutmen adalah Mts Darul ulum, Lembaga yang juga berada di bawah naungan Yayasan Manbaul Ulum ini dalam 2 tahun terakhir menggunakan metode tersebut dalam rekrutmen guru dan staf, dalam kurun waktu 2 tahun (2020-2022) terakhir ada kebutuhan guru dan staf sebagai berikut:

No	Kebutuhan	jumlah
1	Guru Bahasa Indonesia	1 orang
2	Guru Aswaja	1 orang
3	Guru Bahasa inggis	1 orang
5	Tutor Ekstrakurikuler	3 orang
	Total	6 orang

Sumber: Dokumen MTs Darul Ulum Tahun 2020-2022

Untuk proses rekrutmen ada beberapa tahapan yang dilakukan MTs Darul Ulum yaitu:

1. Melakukan analisa kebutuhan

Tahapan ini adalah tahapan awal dari proses rekrutmen guru dimana waka kurikulum akan mengadakan rapat Bersama kepala madrasah dan beberapa dewan guru terkait kebutuhan akan guru mata pelajaran yang masih belum terpenuhi, apabila kekurangan ini bisa di penuhi oleh guru yang ada di madrasah maka tidak perlu ada perekrutan guru baru, akan tetapi apabila kekurangan ini tidak bisa dipenuhi oleh guru yang ada maka perlu di ada rekrutmen guru baru.

2. Mensosialisasikan kebutuhan guru

Apabila Analisa kebutuhan guru telah selesai dilaksanakan dan hasilnya perlu adanya rekrutmen guru baru, maka kepala madrasah akan mengadakan rapat Bersama seluruh dewan guru dan mensosialisasikan kebutuhan guru untuk beberapa mata pelajaran.

3. Menyerap rekomendasi

Tahapan selanjutnya adalah dewan guru dan staf diberikan ruang untuk merekomendasikan orang-orang yang mungkin memiliki kompetensi dan bisa mengisi kebutuhan guru baru. Untuk kemudian di seleksi sebelum di angkat menjadi guru baru.

4. Seleksi

Setelah diketahui nama-nama yang mungkin mengisi jabatan guru baru, maka selanjutnya nama-nama calon guru tersebut dipersilahkan untuk mengajukan lamaran ke Mts Darul Ulum Wringinputih, kemudian tahap selanjutnya adalah tahapan seleksi.

Untuk tahapan seleksi ini, Mts Darul Ulum memiliki 2 tahapan seleksi:

a. Seleksi administrasi

Seleksi ini meliputi pengecekan berkas seperti Ijazah, sertifikat pelatihan, riwayat hidup serta pengalaman kerja.

b. Seleksi kompetensi

Tahapan ini adalah lanjutan dari tahap administrasi yang apabila seluruh berkas dianggap sesuai dengan kebutuhan, maka akan diadakan seleksi kompetensi berupa praktek mengajar, hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan calon guru dalam menguasai kelas dan menyampaikan materi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

Untuk penilain, ada 3 orang yang meliputi: waka kurikulum, kepala TU, serta seorang guru senior, dalam hal ini kepala madrasah menelegasikan ketiga guru tersebut untuk menilai kemampuan mengajar dan etika mengajar dari calon guru baru tersebut.

Kesimpulan

Rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

Salah satu metode rekrutmen adalah *referral employee* (rekomendasi karyawan) yang merupakan metode rekrutmen yang lebih efisien dibanding metode yang lain.

Referral employee ini juga diterapkan di MTs Darul Ulum, metode ini dianggap sebagai metode rekrutmen yang efisien karena dapat meminimalisir pengeluaran biaya proses rekrutmen.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, 2007, *Meaningful Learning, Re-invensi Kebermaknaan Pembelajaran*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djohar, 2006, *Pengembangan Pendidikan Nasional Menyongsong Masa Depan*, Yogyakarta: Grafika Indah
- E. Mulyasa, 2006, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Irawan, Prasetya, Suryani S.F.Motok, Sri Wahyu Krida Sakti, 1997
- Ivancevich, John M. 2001, *Human Resource Management*, New York:Mc. Grow – Hill Companies.

- Kementrian Republik Indonesia, 2016, Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Yogyakarta: Pustaka Mahardika.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Jakarta : Salemba Empat,
- Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: STIA LAN Press.
- Mathis. Robert I, Jackson John H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Mochamad Iskarim, 2017, Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam, Pekalongan: Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: E-ISSN : 2503-4383
- Noe, R.A. et.al. , 2008, Fundamentals of Human Resource Management, 3rd edition. New York : Mc. Graw Hill
- Restia Lasri Yumawan, 2022, Profesionalisme Guru Menurut Perspektif Al Quran Dan Al Hadist, Meulaboh:Basya'ir: Jurnal Studi Quran dan Tafsir: E-ISSN: 2708-100X
- Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya manusia, Bandung; CV. Pustaka Setia.