



## Manajemen *Recruitment* Dalam Meningkatkan Profesionalitas Dosen di Institut Agama Islam Depok al Karimiyah Jawa Barat

*Recruitment Management in Improving the Professionalism of Lecturers at the Islamic Religious Institute Depok al Karimiyah West Java*

<sup>1)</sup> Ibnu Ruslan Abdul Gani, <sup>2)</sup>EE Junaedi Sastradiharja, <sup>3)</sup>Otong Surasman

Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

Email: ibnu05.dpk@gmail.com

Correspondence: Ibnu Ruslan Abdul Gani

DOI:

10.59141/comserva.v4i5.2061

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan agar mendeskripsikan tentang peningkatan profesionalitas dosen melalui manajemen rekrutmen. Penelitian ini memakai metode survei dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini memberikan bahwa penerapan manajemen rekrutmen dapat meningkatkan profesionalitas dosen di IAID Al-Karimiyah Depok Jawa Barat. Manajemen rekrutmen dapat efektif di terapkan dalam perguruan tinggi ketika langkah-langkah yang di syaratkan seharusnya dipraktekkan dengan baik dan benar dalam pembelajaran. Adapun langkah-langkah serta penerapannya yaitu: persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan dosen baru, penerimaan lamaran dosen baru, seleksi pelamar, wawancara saringan pendahuluan, pengisian formulir lamaran, wawancara kerja, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, pemeriksaan fisik, dan keputusan pengangkatan. Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat yaitu kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi pasar tenaga kerja dan kondisi lingkungan eksternal.

**Kata kunci:** Manajemen rekrutmen, peningkatan profesionalitas, profesionalitas dosen

### ABSTRACT

*This research aims to describe increasing lecturer professionalism through recruitment management. This research uses a survey method with interviews, observation and documentation. The results of this research show that the implementation of recruitment management can increase the professionalism of lecturers at IAID Al-Karimiyah Depok, West Java. Recruitment management can be effectively implemented in higher education when the required steps are practiced properly and correctly in learning. The steps and their implementation are: preparation for teacher recruitment, distribution of announcements of new lecturer admissions, acceptance of applications for new lecturers, selection of applicants, preliminary screening interviews, filling out application forms, job interviews, selection tests, reference and background checks, physical examinations, and appointment decision. The obstacles faced in increasing the professionalism of lecturers at the Depok Al Karimiyah Islamic Institute, West Java, are organizational policies, position requirements, withdrawal implementation methods, labor market conditions and external environmental conditions.*

**Keywords:** Recruitment management, professionalism improvement, lecturer professionalism

## **PENDAHULUAN**

Profesionalitas dosen merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan di seluruh dunia, mengingat perannya yang krusial dalam membimbing mahasiswa dari ketidakpedulian terhadap data menjadi individu yang mandiri dan mampu berpikir kritis. Seorang dosen bertanggung jawab untuk mengubah mahasiswa dari ketergantungan menjadi kemandirian, serta dari ketidakmampuan menjadi kemampuan dalam berbagai aspek pembelajaran (Creswell, 2014). Sebagai bagian dari perkembangan pendidikan global, standar nasional pendidikan, seperti yang tertuang dalam Kebijakan Publik (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menekankan bahwa setiap pendidik, termasuk dosen, harus memenuhi standar akademik dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara efektif (Permendikbud, 2005).

Di Institut Agama Islam Depok (IAID) Al-Karimiyah Jawa Barat, ditemukan permasalahan yang signifikan dalam pengelolaan profesionalitas dosen, khususnya dalam hal keterampilan. Beberapa dosen belum sepenuhnya menguasai teknik penyampaian materi secara efektif dan cenderung kurang inovatif dalam menggunakan metode pembelajaran yang menarik bagi mahasiswa (Moleong, 2010). Hal ini mengindikasikan kurangnya pelatihan khusus atau pengembangan profesi yang sesuai bagi para dosen. Selain itu, proses rekrutmen dosen di IAID Al-Karimiyah juga belum memiliki standar yang jelas, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pendidikan yang diberikan (Sugiyono, 2015).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menyoroti pentingnya sistem rekrutmen yang baik dalam meningkatkan profesionalitas dosen. Menurut penelitian dari Nurdin (2020), rekrutmen yang efektif mampu meningkatkan kinerja akademik dosen secara signifikan, terutama dalam hal penguasaan materi dan metode pembelajaran. Selain itu, Siregar (2019) menunjukkan bahwa dosen yang direkrut melalui proses seleksi yang ketat cenderung lebih siap dalam menghadapi tantangan pendidikan di era modern, terutama dengan adanya perkembangan teknologi dan kebutuhan akan metode pengajaran yang lebih interaktif (Siregar, 2019).

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena masalah rekrutmen dan profesionalitas dosen di IAID Al-Karimiyah dapat berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diterima oleh mahasiswa. Jika masalah ini tidak segera ditangani, maka kualitas lulusan dari kampus tersebut bisa mengalami penurunan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi reputasi lembaga secara keseluruhan (Yin, 2018). Penelitian ini juga menjadi penting dalam konteks kebijakan pendidikan nasional yang terus menuntut peningkatan kompetensi dosen untuk menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 (Permendikbud, 2013).

Penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan fokus pada manajemen rekrutmen sebagai kunci peningkatan profesionalitas dosen di lembaga pendidikan Islam, sebuah aspek yang belum banyak dikaji secara mendalam di institusi serupa (Firdaus, 2020). Dengan meneliti spesifik pada konteks IAID Al-Karimiyah, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana kebijakan rekrutmen dapat dioptimalkan untuk menciptakan lingkungan akademik yang lebih profesional dan kompetitif (Hamzah, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis manajemen rekrutmen dosen di IAID Al-Karimiyah Jawa Barat, serta untuk mengetahui sejauh mana proses rekrutmen tersebut berkontribusi dalam meningkatkan profesionalitas dosen (Creswell, 2014). Selain itu, penelitian ini juga ingin memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan oleh pihak kampus dalam memperbaiki sistem rekrutmen dosen (Zainal, 2019).

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat institusi, khususnya dalam hal rekrutmen dosen yang lebih sistematis dan terarah (Usman, 2021). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan referensi bagi kampus-kampus lain dalam menyusun strategi rekrutmen yang mampu meningkatkan profesionalitas dan kualitas dosen (Nurdin, 2020).

Implikasi dari penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di IAID Al-Karimiyah, dengan cara memperbaiki manajemen rekrutmen dan profesionalitas dosen (Ahmad, 2022). Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan dampak positif pada perkembangan karier dosen, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi institusi dan para mahasiswa (Syamsuddin, 2020).

---

## **METODE**

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (natural setting), di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data. Metode ini memberikan teknik untuk memperoleh jawaban atau informasi mendalam tentang pendapat dan perasaan seseorang. Penelitian kualitatif sering digunakan untuk menggali fenomena kompleks yang tidak dapat diukur dengan angka, tetapi lebih pada pemahaman tentang persepsi individu (Creswell, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian case study research (studi kasus) dan bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan suatu objek atau fenomena secara detail agar dapat menarik kesimpulan-kesimpulan umum yang berlaku lebih luas (Yin, 2018). Pendekatan studi kasus ini dianggap tepat karena memungkinkan peneliti untuk mendalami konteks yang lebih spesifik, yakni tentang meningkatkan profesionalitas dosen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat melalui manajemen rekrutmen.

Dalam penelitian kualitatif, informan adalah sebutan untuk sampel penelitian, berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan istilah responden. Dalam penelitian ini, sampel disebut sebagai narasumber atau informan (Moleong, 2010). Informan dalam penelitian ini meliputi dosen sebagai informan utama, karena mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung mengenai proses rekrutmen di kampus tersebut. Penelitian kualitatif juga sering kali bersifat fleksibel, di mana peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan dan metode pengumpulan data selama proses penelitian berlangsung (Bogdan & Biklen, 2007).

Teknik pengumpulan data menjadi bagian penting yang menentukan keberhasilan penelitian kualitatif. Kesalahan dalam pemilihan teknik pengumpulan data dapat mengakibatkan hasil yang tidak valid (Sugiyono, 2015). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai metode utama untuk memperoleh data yang relevan. Teknik observasi digunakan untuk melihat langsung bagaimana proses rekrutmen dilakukan di kampus, sementara wawancara memberikan kesempatan untuk mendengar langsung pandangan dan pengalaman dosen. Dokumentasi, seperti arsip dan catatan resmi, juga penting untuk mendukung data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi (Creswell, 2014).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profesionalitas Dosen**

Profesi berasal dari bahasa latin *proffesio* yang mempunyai dua arti, yaitu jaminan serta kerja. Menurut sudut pandang terbatas, panggilan berarti persiapan dilakukan berdasarkan kapasitas tertentu dan pada saat yang sama memerlukan pelaksanaan yang tinggi dari persiapan umum. Arti penting panggilan yang lebih luas adalah setiap langkah bagi siapa pun untuk menghasilkan uang dengan keahlian tertentu.

Profesi dosen adalah dominasi dan otoritas luar biasa di bidang lahan, pelatihan dan pengaturan yang dicoba diberikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup individu yang bersangkutan. Seorang pembicara spesialis berpendidikan, terlatih, dan berdedikasi tinggi pada bidangnya. Soedijarto, dikutip Kunandar, sependapat bahwa orang aset sebagai tenaga ahli memerlukan persiapan dan perencanaan lebih lanjut yang luar biasa (pelatihan tingkat tinggi dan persiapan yang unik), sehingga instruktur sebagai ahli, seperti spesialis dan penasihat hukum, memerlukan pelatihan lanjutan pascasarjana.

Profesionalisme adalah perspektif tentang kemampuan spesifik yang diharapkan pada posisi tertentu, di mana kemampuan tersebut diperoleh melalui kurikulum khusus atau persiapan unik. Keterampilan yang begitu mengesankan menyinggung tanggung jawab individu dari suatu panggilan untuk bekerja sesuai kapasitas keahliannya dan terus mengembangkan teknik yang mereka gunakan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan panggilan mereka. Menurut Syaiful segala kompetensi profesional meliputi:

1. Kapasitas dosen dalam mendominasi materi ajar.
  2. Kapasitas dosen mendominasi KI dan KD
  3. Kapasitas dosen dalam membina materi pendidikan.
-

4. Kapasitas dosen dalam memanfaatkan inovasi data.

Dari beberapa sumber yang membahas tentang kompetensi dosen, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional dosen sebagai berikut:

1. Memahami dan mampu menerapkan dasar-dasar instruktif dari penalaran, bimbingan jiwa, humanisme, dll;
2. Memahami dan mampu menerapkan hipotesis pembelajaran sesuai dengan tingkat kemajuan mahasiswa;
3. Siap menekuni dan membina bidang studi yang menjadi andalannya;
4. Memahami dan mempunyai pilihan untuk menerapkan strategi pembelajaran yang berbeda
5. Siap memanfaatkan dan menggunakan berbagai instrumen, media dan aset pembelajaran yang dapat diterapkan
6. Siap memilah dan melaksanakan program perkuliahan
7. Siap melakukan penilaian terhadap hasil belajar mahasiswa
8. Siap membina karakter mahasiswa.

Menurut Oemar Hamalik yang dikutip oleh Martinis Yamin, dosen profesional harus memiliki persyaratan yang meliputi :

1. Kemampuan menjadi dosen.
2. Penguasaan menjadi dosen.
3. Kemampuan hebat serta terkoordinasi.
4. Pola pikir maju.
5. Bersikaplah solid.
6. Memiliki pengalaman dan informasi yang luas.
7. Dosen adalah individu yang berjiwa Pancasila.
8. Dosen adalah anggota masyarakat yang produktif.

Sedangkan menurut Kusnandar, syarat pekerjaan profesional yaitu :

1. Meminta kemampuan mengingat gagasan dan spekulasi logis dari atas ke bawah.
2. Menggarisbawahi penguasaan dalam bidang keahliannya.
3. Pengajarannya sangat memuaskan.
4. Adanya keengganan terhadap dampak budaya dari pekerjaan yang dilakukan.
5. Memungkinkan kemajuan sesuai dengan unsur kehidupan.

Seorang dosen yang ahli diharapkan memiliki berbagai persyaratan minimal, antara lain: mempunyai kemampuan mengajar ahli yang memuaskan, mempunyai kemampuan logika sesuai bidang yang ditekuninya, mampu berdiskusi dengan baik dengan mahasiswanya, mempunyai jiwa imajinatif dan berguna, mempunyai kegigihan, sikap kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap panggilannya, serta secara konsisten melakukan pengembangan diri tanpa henti (*constant improvment*) melalui pergaulan yang mahir, web, buku, workshop, dan sejenisnya.

Menurut Mulyasa yang dikutip Tutik Yuliani, keterampilan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi luar biasa keterampilan seorang dosen. Kapabilitas adalah tindakan yang dapat dikenali yang mencakup bagian informasi, kemampuan, nilai, perspektif, dan tahapan pelaksanaan secara keseluruhan. Menurut Sugiyono, faktor-faktornya adalah :

1. Kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi. Perbaikan mekanis mempengaruhi efisiensi kerja, dalam situasi ini dosen akan memberikan item (hasil) yang bagus, dengan asumsi didukung oleh inovasi yang kompleks.
2. Peralatan kerja, metode kerja dan bahan yang digunakan. Dalam ranah pelatihan, materinya dibahas atau benda yang ditangani adalah mahasiswa, sehingga siklusnya terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu informasi spesifik, siklus, dan hasil.
3. Eksekusi/Pekerjaan Eksekusi bertumpu pada kapasitas pekerjaan (potensi esensial, pembinaan instruktif, sekolah/pengaturan, dan pengalaman) dan motivasi kerja (keadaan sosial di tempat kerja, kebutuhan pribadi, keadaan individu, keadaan lingkungan kerja)

Dosen diharapkan mampu mengolah sifat belajar mahasiswa melalui latihan pembelajaran, sehingga dapat melahirkan manusia mandiri yang menjadi mahasiswa yang menarik dan tenaga kerja

---

yang berguna. Dalam hubungan ini, penutur mempunyai peranan penting dalam mewujudkan iklim pendidikan dan pembelajaran yang paling ideal. Tugas penutur dalam mendidik tidak hanya sebagai pendidik dalam rangka menyampaikan informasi, namun secara progresif sebagai pencetus, penyelenggara acara, penilai hasil pembelajaran dan sebagai pemimpin pembelajaran. Menurut Ismail, pendidikan adalah usaha yang sadar dan metodis yang dilakukan oleh mereka yang dapat diandalkan untuk mendorong mahasiswa mencapai tujuan pendidikan.

## 2. Manajemen Recruitment Dosen

Manajemen dapat merencanakan, menyusun, melaksanakan, menyaring dan mengaktifkan seluruh aset organisasi, baik SDM (modal SDM), modal (modal moneter) dan material (tanah, alam) merupakan rangkaian siklus yang menggabungkan penilaian dan pengendalian. Aset terbaik atau komponen dan inovasi yang belum disempurnakan untuk mencapai tujuan hierarki atau organisasi. James A.F. Stoner *"Manajemen adalah strategi yang terlibat dalam mengatur, mengatur, mengoordinasikan, dan mengendalikan upaya tunggal suatu afiliasi dan menggunakan sumber daya yang tetap untuk mencapai berbagai tujuan yang diratakan.."* Pemahaman ini memberi arti bahwa administrasi adalah cara yang paling umum dalam mengatur, menyortir, keluar, mengarahkan dan mengelola upaya individu yang berwenang, individu dari suatu asosiasi dan pemanfaatan aset dari asosiasi yang tersisa untuk mencapai tujuan hierarki yang eksplisit.

Mullins mengatakan, *"The board is seen best, in this way, as a cycle normal to any remaining functions completed inside the association. The executives is basically a coordinating movement"*. Akibatnya manajemen paling sering dilihat sebagai siklus tipikal untuk setiap kapabilitas yang tersisa yang dilakukan secara afiliasi. Para eksekutif pada dasarnya adalah tindakan bersama. Mary Parker Follett, pemimpin digambarkan sebagai *"keahlian yang bermanfaat, sebagai aktivitas memperkirakan jumlah secara konsisten dan mengubah beberapa pengaturan mendasar; atau di sisi lain sebagai langkah yang dimulai untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Hal ini berlaku bahkan dalam keadaan dimana pengaturan tidak terjadi"*. Ini berarti mendekatkan diri pada keistimewaan mengurus bisnis melalui orang lain.

George R. Terry *"the executives is particular course of arranging, sorting out, activating, controlling (POAC), performed to decide and achieve the targets by the utilization of person and different assets."* Manajemen adalah siklus yang tidak salah lagi yang menggunakan berbagai orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan itu dimulai dengan pemilahan, perencanaan, persiapan, dan kualifikasi.

Kata manajemen tidak secara langsung terdapat dalam Al-Qur'an dan hadis Nabi, namun seperti yang diungkapkan dalam definisi di atas, standar dewan pada umumnya dipahami dalam Islam. Asas manajemen boleh didapati dalam hadis-hadis berikut:

عَنْ أَبِي يَعْقُوبَ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ أَبِي أَوْسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِنْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُجِدْ أَعْدَاكُمْ شَفْرَةً وَلْيُرَخَّ دَبِيحَتُهُ

*Dari Abu Ya'la, Syaddad bin Aus radhiyallahu 'anhu, dari Rasulullah shallallahu 'alaihiwasallam. Beliau bersabda: "Sesungguhnya Allah mewajibkan berlaku baik pada segala hal, maka jika kamu membunuh hendaklah membunuh dengan cara yang baik dan jika kamu menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik dan hendaklah menajamkan pisau dan menyenangkan hewan yang disembelihnya"* (HR. Muslim).

Rekrutmen merupakan langkah awal dan yang menjamin berhasil atau tidak suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka proses rekrutmen harus benar-benar disiapkan dengan sebaik mungkin, supaya bisa menghasilkan rekrutmen yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan. Berikut penjelasan tentang rekrutmen menurut para pakar dari berbagai sudut pandang Sri Larasati, rekrutmen merupakan usaha yang dikerahkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya. Semua penyelenggara rekrutmen tentu ingin mendapatkan orang yang memiliki kualitas dan kuantitas yang tinggi, sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Edy Sutrisno, rekrutmen yaitu merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk direkrut dan dipekerjakan dalam suatu organisasi. Hal ini memperjelas pendapat Sri Letari di atas, bahwa untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas tinggi harus melalui proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar. Wirawan,

rekrutmen adalah proses menarik pelamar pekerjaan dengan menggunakan metode perekrutan untuk mengumpulkan para pelamar pekerjaan untuk diseleksi dalam upaya memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia organisasi. Dalam merekrut calon karyawan itu perlu menentukan metode apa yang akan digunakan terlebih dahulu, karena salah dalam menentukan metode berakibat fatal terhadap hasil rekrutmen. Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada.

Rekrutmen dosen diartikan pula sebagai usaha aktif untuk mencari calon yang pantas dengan berbagai cara termasuk mempengaruhi calon dosen untuk mengisi suatu posisi kosong di dalam lembaga pendidikan yang membuka rekrutmen tersebut. Secara umum rekrutmen itu merupakan sebuah aktivitas yang sudah terencana dalam menarik sejumlah individu yang diharapkan berkualitas yang nantinya akan dibutuhkan untuk mengemban tugas yang ada dalam suatu lembaga tersebut. Manajemen tenaga pendidik dari sistem perekrutan, penempatan, dan evaluasi kinerja harus dilakukan untuk mengaktifkan dan mengefisienkan kebutuhan yang ada. Bukan hanya asal masuk dan mengajar tanpa adanya proses penerimaan di lembaga pendidikan.

Dalam rangka mendapatkan calon dosen yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen dosen, diantaranya:

- a. Rekrutmen dosen harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen dosen harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- c. Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon dosen.

### **3. Manajemen Rekrutment dalam meningkatkan profesionalitas dosen di IAID Al-Karimiyah Depok.**

Berdasarkan hasil penelitian melalui Teknik wawancara dan observasi kepada responden (informan) yaitu Kaprodi, salah satu dosen Prodi PAI, di temukan hasil penelitian bahwa sistim manajemen Rekrutmen yang dilaksanakan di IAID Al Karimiyah. Beberapa pertimbangan dan syarat dalam rekrutmen dosen di al-karimiyah Depok lebih menekankan kepada profesionalisme yang merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Peningkatan status dan kemampuan praktis ini harus sejalan dengan tuntutan tugas yang diemban sebagai guru. Aksentasinya dapat dilakukan melalui penelitian, diskusi antarekan seprofesi, penelitian, pengembangan, dan membaca karya akademik kekinian. Kegiatan belajar mandiri, mengikuti pelatihan, studi banding, observasi praktikal, menjadi bagian integral upaya profesionalisasi itu. Pengakuan negara itu penting. Namun yang tidak kalah pentingnya, ialah pengakuan masyarakat klien.

Keberhasilan perguruan tinggi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak perguruan tinggi untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen yang berhasil menghasilkan dosen yang baik sesuai standar yang diinginkan. Dengan demikian rekrutmen guru/tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting dilakukan berdasarkan dengan kebutuhan dan persyaratan yang ditentukan oleh perguruan tinggi agar mendapatkan SDM yang berkualitas dan profesional di bidangnya. Sangat penting untuk mengkorelasikan informasi dari orang yang akan direkrut dengan spesifikasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu satu hal yang perlu diperhatikan dalam perekrutan adalah tetap obyektif dalam memutuskan siapa yang akan dipilih, agar proses pembuatan keputusan tetap logis dan rasional.

Berkaitan dengan ketelitian dalam perekrutan ini, Wilson Bangun, menawarkan bahwa jika seorang kepala atau pimpinan harus merekrut orang baru, maka perlu diputuskan dengan tepat apa pekerjaan atau lowongan yang akan diberikan kepada pegawai. Implementasi rekrutmen yang dilakukan

---

bertujuan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki potensi dan kemampuan serta berkualitas sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang dosen dan dosen, dirumuskan pada BAB IV pasal 8, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau Program diploma IV. Pasal 10 kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan melalui pendidikan profesi.

Untuk memperoleh dosen yang berkualitas, perlu memperhatikan beberapa tahapan rekrutmen diatas yaitu untuk mencari tahu mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, motivasi dan keterangan lainnya yang dimiliki pelamar. Informasi ini nantinya digunakan untuk mengetahui kemampuan, bakat, minat, dan kompetensi pelamar serta untuk menentukan penempatan dan kompensasi yang sesuai dengan isi pelamar tersebut. Setiap lembaga harus mampu menempatkan pegawainya pada posisi yang tepat. Artinya, tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi pegawai akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Disamping itu, semangat dan kegairahan kerja pegawai akan menurun. Karena sesungguhnya masalah menempatkan pegawai pada posisi yang tepat merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Supaya proses rekrutmen berjalan dengan lancar dan berhasil merekrut karyawan atau anggota baru, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka perlu juga untuk memperhatikan kendala-kendala yang mungkin terjadi dalam proses rekrutmen, hal-hal yang sering menjadi kendala dalam rekrutmen adalah kebijakan promosi, kebijakan kompensasi, kebijaksanaan status karyawan dan kebijaksanaan penerimaan tenaga lokal.

## **KESIMPULAN**

Sistem manajemen rekrutmen di Institut Agama Islam Depok Al Karimiyah Jawa Barat telah dilaksanakan dengan cukup baik, meliputi persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran, seleksi pelamar, wawancara, pengisian formulir, tes seleksi, pemeriksaan referensi, hingga keputusan pengangkatan. Langkah-langkah ini sudah sesuai dengan kebutuhan lembaga dan kompetensi calon dosen, dengan fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terencana dan efisien. Namun, beberapa hambatan seperti kebijakan organisasi, persyaratan jabatan, dan kondisi pasar tenaga kerja masih ditemukan. Oleh karena itu, disarankan agar kaprodi lebih serius dalam pengawasan, akademisi terus mendorong pengembangan profesionalitas dosen, setiap dosen dan stakeholders meningkatkan kesadaran pentingnya rekrutmen yang baik, serta masyarakat dan praktisi pendidikan memahami urgensi peningkatan profesionalitas dosen dalam proses pendidikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, N. (2022). Manajemen rekrutmen untuk peningkatan profesionalitas dosen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Pendidikan*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Firdaus, H. (2020). Rekrutmen dosen dan profesionalisme di perguruan tinggi Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Terapan*.
- Hamzah, I. (2021). Rekrutmen dan seleksi dosen di perguruan tinggi Islam: *Tantangan dan peluang*. *Jurnal Pendidikan Tinggi*.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, A. (2020). Pengaruh manajemen rekrutmen terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan Tinggi*.
- Permendikbud. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Permendikbud. (2013). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pengembangan Profesional Dosen.
-

Siregar, B. (2019). Rekrutmen dosen dan pengaruhnya terhadap mutu pengajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syamsuddin, M. (2020). Pengaruh kebijakan rekrutmen terhadap kinerja dosen di Institut Islam. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*.

Usman, T. (2021). Kebijakan rekrutmen dosen dan implikasinya terhadap kualitas pendidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Yusuf, R. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Jurnal Sumber Daya Pendidikan*.

Zainal, A. (2019). Profesionalitas dosen dan perannya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).