

Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem

Ilham Yahya Romandoni

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
ilhamyahyaromandoni@gmail.com

Binti Maunah

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
uun.lilanur@gmail.com

Asrop Safi'i

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
asrop.stainta@gmail.com

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi calon Sumber Daya Manusia merupakan tahap krusial dalam pengelolaan tenaga kerja yang berkualitas di setiap lembaga pendidikan, ketatnya persaingan di era digital menjadi sebuah alasan perlunya lembaga pendidikan mengupdate terus layanan serta kualitas Sumber Daya Manusia agar mampu bersaing. Penelitian ini bertujuan untuk mendefinisikan, merencanakan, melaksanakan, dan menilai rekrutmen dan seleksi calon sumber daya manusia dengan menggunakan metode berbasis prestasi dengan mengkaji prospek, kesulitan, dan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini memakai pendekatan *literatur review*. Sumber data penelitian ini berasal dari Google Scholar, ChatGPT, You.com, Copilot dan database jurnal Manajemen Pendidikan. Teknik analisis datanya menggunakan analisis tematik untuk meneliti hubungan serta implikasi temuan-temuan. Hasil dari analisis selanjutnya disintesis serta diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi calon Sumber Daya Manusia berbasis merit sistem merupakan pendekatan yang esensial dalam membangun keunggulan lembaga pendidikan melalui kehadiran tenaga kerja yang berkualitas. Melalui sistem ini Sumber Daya Manusia dipilih berdasarkan pada kualifikasi, kemampuan, dan pencapaian mereka, bukan karena faktor subjektif atau kepentingan personal. Selain itu, pendekatan berbasis merit memberikan kesempatan yang adil bagi semua individu untuk bersaing secara seimbang dalam mendapatkan posisi di dalam lembaga pendidikan. Sistem ini juga mempunyai dampak positif jangka panjang terhadap produktivitas dan kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Merit Sistem, Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia

Abstrak

Recruitment and selection of prospective Human Resources is a crucial stage in managing a quality workforce in every educational institution. The intense competition in the digital era is a reason for the need for educational institutions to continually update their services and the quality of their Human Resources in order to be able to compete. This research aims to define, plan, implement and assess the recruitment and selection of human resource candidates using achievement-based methods by examining prospects, difficulties and the results of previous research. This research uses a literature review approach. The data sources for this research come from Google Scholar, ChatGPT, You.com, Copilot and the Education Management journal database. The data analysis technique uses thematic analysis to examine the relationships and implications of the findings. The results of the analysis are then synthesized and interpreted to draw conclusions. The results of this research state that the merit system-based recruitment and selection of Human Resource candidates is an essential approach in building the excellence of educational institutions through the presence of a quality workforce. Through this system, Human Resources are selected based on their qualifications, abilities and achievements, not because of subjective factors or personal interests. In addition, a merit-based approach provides a fair opportunity for all individuals to compete equally in obtaining positions in educational institutions. This system also has a long-term positive impact on the productivity and performance of educational institutions as a whole.

Kata Kunci: Merit System, Recruitment, Selection, Human Resources

PENDAHULUAN

Salah satu fase terpenting dalam proses MSDM suatu institusi pendidikan adalah rekrutmen dan seleksi pelamar. Di era globalisasi dan meningkatnya persaingan saat ini, kemampuan suatu lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan tidak hanya bergantung pada layanan yang diberikannya, namun juga pada kualitas dan potensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, untuk menjamin diterimanya tenaga-tenaga yang berkompeten sesuai dengan tuntutan lembaga, maka lembaga pendidikan harus melaksanakan prosedur rekrutmen dan seleksi yang efektif dan efisien (Hasan, 2022).

Sistem rekrutmen adalah proses cara mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan baik sebagai pengisi kekosongan jabatan tertentu. Sistem rekrutmen dalam hal ini tidak hanya merekrut tenaga pendidik untuk mengisi staf yang diperlukan, tetapi juga melihat dari potensial yang dimiliki (Hasan, 2022). Salah satu metode rekrutmen yang bisa digunakan yaitu sistem merit.

Sistem merit dianggap sebagai metode rekrutmen dan seleksi yang adil dan berhasil di bidang sumber daya manusia. Selain sistem merit, terdapat juga sistem prestasi. Sistem prestasi adalah strategi perekrutan yang tidak terlalu bergantung pada kriteria diskriminatif atau subjektif, namun lebih mengandalkan kredensial, kemampuan, dan pencapaian yang dinilai secara objektif. Institusi pendidikan dapat memastikan bahwa orang-orang yang dipekerjakan adalah yang paling memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia dengan menerapkan sistem merit. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas institusi secara keseluruhan (Binti Maunah, 2023).

Sejalan dengan inisiatif untuk memperkuat tata kelola lembaga pendidikan dan menghentikan nepotisme dan praktik tidak etis, sistem merit menjadi semakin penting dalam perekrutan dan seleksi sumber daya manusia. Asrop Syafi'i (2023) menyatakan bahwa pemerintah memberikan prioritas tinggi pada peningkatan akuntabilitas dan transparansi penyelenggaraan sumber daya manusia baik pada lembaga pendidikan negeri maupun swasta.

Sistem merit diterapkan untuk menjamin perekrutan dan seleksi Sumber Daya Manusia dilakukan secara adil dan tidak memihak. Sistem merit mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala yang sulit. Sejumlah kendala harus diatasi, seperti kurangnya pemahaman tentang pentingnya sistem merit, nepotisme dan kolusi yang terus terjadi di beberapa tempat kerja, dan kurangnya tenaga kerja dan sumber daya untuk melakukan prosedur perekrutan dan seleksi yang tidak memihak dan terbuka (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem pendidikan harus mampu menjamin

pemerataan kesempatan pada rekrutmen seleksi serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan yang ada pada saat ini. Untuk itu, perlu adanya perubahan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (Inayah Rahmayoni, 2021).

Diperkuat oleh Research (Fahrur Rozi, dkk., 2021) bahwa penerapan sistem rekrutmen dan seleksi berbasis merit memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, mengurangi kesenjangan dalam keputusan rekrutmen, serta meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan. Sehingga diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sistem ini agar dapat diimplementasikan dengan efektif di lembaga.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendefinisikan, merencanakan, melaksanakan, dan menilai rekrutmen dan seleksi calon sumber daya manusia dengan menggunakan metode berbasis prestasi dengan mengkaji prospek, kesulitan, dan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai proses perekrutan dan seleksi kandidat sumber daya manusia yang berbasis sistem merit. Selain itu, hal ini juga diharapkan dapat membantu lembaga pendidikan negeri dan swasta menciptakan suasana yang berkeadilan, terbuka, dan produktif. Dengan demikian, organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi, sehingga bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literatur review* guna mendalami serta melakukan analisis temuan-temuan penelitian sebelumnya yang terdapat keterkaitan dengan Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem. Sumber data diperoleh melalui *searching literatur* pada Google Scholar, ChatGPT, You.com, Copilot dan database jurnal Manajemen Pendidikan dengan menggunakan kata kunci *Searching Rekrutmen Seleksi dan Merit Sistem*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan seleksi *literatur* yang dilakukan dengan ketat memakai kriteria inklusi dan eksklusi untuk memprioritaskan sumber-sumber yang paling relevan dengan fokus penelitian. Setelah *literatur* terpilih, data akan dikategorikan berdasarkan tema dan konsep kata kunci seperti Rekrutmen Seleksi dan Merit Sistem.

Kemudian dilakukan analisis literatur yang melibatkan terhadap temuan kunci, konsep-konsep serta pola-pola yang ada, dengan memakai analisis tematik guna meneliti hubungan serta implikasi temuan-temuan. Hasil dari analisis literatur akan disintesis serta diinterpretasikan guna menarik kesimpulan. Selanjutnya temuan serta kesimpulan disusun sesuai gaya selingkung jurnal ilmiah yang

meliputi pendahuluan, metode, hasil dan pembahasan, penutup serta daftar pustaka. Langkah terakhir melakukan proses peer review oleh pakar pada bidang Rekrutmen Seleksi dan Merit Sistem guna memastikan keakuratan serta kevaliditasan temuan dan kontribusi penelitian ini pada bidang akademis. Dengan menggunakan pendekatan ini penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu yang lebih mendalam serta komprehensif mengenai Rekrutmen Dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan review terhadap literatur-literatur selanjutnya dilakukan pengkategorian berdasarkan tema dan konsep dengan kata kunci seperti Rekrutmen Seleksi dan Merit Sistem. Kemudian dilakukan analisis literatur dan hasil dari analisis literatur akan disintesis serta diinterpretasikan guna menarik kesimpulan. Berikut ini adalah hasil interpretasi tersebut.

Mekanisme utama yang memfasilitasi pembentukan tata kelola atau manajemen yang efektif di lembaga pendidikan adalah Sistem Merit, yang mencakup alokasi posisi dalam manajemen pendidikan.

Dikemukakan oleh Bernard Rossen (1975), sistem merit ialah proses yang adil serta tertib untuk mempekerjakan seorang karyawan, membayar, mengembangkan kinerja, mempromosikan, mempertahankan, mendisiplinkan, dan memensiunkan orang atas dasar tersebut dari kemampuan dan kinerja. Sedangkan menurut Sulistyorini (2010), dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sistem merit terdiri dari kebijakan, ketentuan, dan prosedur yang mempertimbangkan standar kompetensi dan kinerja, prasyarat kualifikasi minimum, serta perencanaan, pengadaan, seleksi, penempatan, alokasi kompensasi, dan evaluasi kinerja dengan tujuan membina lingkungan yang menghargai profesionalisme.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sistem merit mencakup kinerja, kompetensi, dan kualifikasi secara adil dan rasional, tanpa memandang afiliasi politik, suku, agama, asal kebangsaan, jenis kelamin, atau status disabilitas. Sistem merit beroperasi berdasarkan prinsip harmonisasi unsur-unsur seperti kompetensi, kualifikasi, kinerja, ketidakberpihakan, dan transparansi.

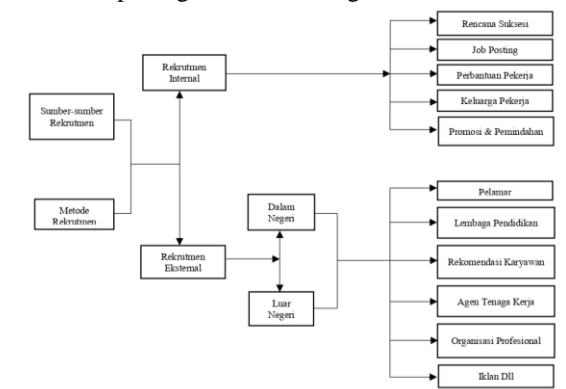
Dari yang telah diuraikan sebelumnya, rekrutmen dan seleksi calon sumber daya manusia berbasis sistem merit merupakan suatu pendekatan dalam manajemen pendidikan Islam yang mengutamakan penilaian individu berdasarkan kualifikasi, keterampilan, dan prestasi yang relevan dengan jabatan yang tersedia. Pendekatan ini

mengabaikan preferensi pribadi atau nepotisme. Keputusan ketenagakerjaan sumber daya manusia dalam sistem ini didasarkan pada prestasi, yang dievaluasi secara transparan dan obyektif.

Proses rekrutmen dimulai dengan identifikasi kebutuhan lembaga pendidikan dan perencanaan strategis untuk memastikan kesesuaian antara sumber daya manusia yang direkrut dengan tujuan serta nilai lembaga pendidikan. Adapun proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

No	Rekrutmen	Seleksi
1	Menganalisis Pekerjaan	Menyeleksi Kandidat
2	Membuat Deskripsi Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan	Mengadakan Acara Seleksi
3	Memutuskan Metode Perekrutan	Pengambilan Keputusan dan Penawaran
4	Memutuskan Metode Lamaran	Pengambilan Referensi
5	Mempromosikan Pekerjaan	Pelantikan Karyawan Baru

Sementara itu bagan Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit

Seleksi dilakukan melalui serangkaian tahapan evaluasi, seperti wawancara, tes kemampuan, dan penilaian keterampilan. Dalam sistem merit, keputusan penerimaan didasarkan pada penilaian objektif terhadap kualifikasi dan prestasi calon sumber daya manusia, tanpa adanya diskriminasi atau favoritisme (Ani Kartika, 2022).

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menjelaskan bahwa keuntungan dari rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem ialah penempatan individu yang paling berkualitas sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan, sehingga meningkatkan produktivitas, kinerja, dan retensi

sumber daya manusia. Selain itu, sistem ini juga mendukung prinsip keadilan dan transparansi dalam proses penerimaan, yang pada waktunya dapat meningkatkan motivasi dan komitmen sumber daya manusia terhadap lembaga.

Pembahasan

Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem

Era di mana persaingan dalam dunia pendidikan semakin ketat, penting bagi lembaga pendidikan untuk memiliki perencanaan rekrutmen dan seleksi yang kuat dan berbasis merit. Sistem ini memastikan bahwa setiap individu yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dan dapat memberikan kontribusi yang berarti.

Langkah utama dalam perencanaan ini adalah identifikasi kebutuhan spesifik lembaga, baik dari segi akademik maupun non-akademik. Hal ini melibatkan evaluasi mendalam terhadap kekosongan posisi yang ada dan kebutuhan masa depan untuk memastikan bahwa setiap perekrutan yang dilakukan memiliki tujuan jelas dan strategis. Seiring hal tersebut lembaga pendidikan membentuk tim seleksi yang terdiri dari berbagai pihak, termasuk anggota lembaga pendidikan, administrator, dan mungkin juga siswa yang berpengalaman. Keberagaman tim ini penting untuk memastikan perspektif yang beragam dalam menilai calon Sumber Daya Manusia (Karyawan). Setiap langkah dalam proses seleksi didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan terukur secara objektif. Misalnya, kriteria pendidikan, pengalaman kerja, dan pencapaian akademik menjadi poin evaluasi utama yang dijadikan acuan dalam penilaian (Dadan Darmawan, 2021).

Melalui dengan menetapkan proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan prestasi, lembaga akademis dapat secara efektif menarik kandidat yang berkualifikasi tinggi dan menjanjikan untuk bergabung dengan fakultas mereka. Hal ini menjamin lembaga tersebut memperoleh sumber daya manusia yang unggul di bidangnya, memiliki kemampuan yang telah tervalidasi dan terbukti. Lingkungan yang adil dan transparan juga dihasilkan oleh pentingnya manfaat dalam proses ini; seluruh peserta mempunyai kesempatan yang sama untuk bersaing dan menunjukkan kemampuannya.

Selain itu, sistem ini berkontribusi pada peningkatan citra institusi di mata publik dengan menunjukkan kepada publik bahwa institusi tersebut mematuhi kriteria seleksi personel yang ketat. Selain itu, praktik ini memberikan insentif kepada personel akademis saat ini untuk lebih meningkatkan kaliber dan prestasi mereka, karena mereka menyadari komitmen teguh lembaga terhadap kualitas dalam semua upaya perekrutan. Akibatnya, hal ini menciptakan umpan balik konstruktif yang memungkinkan institusi akademis secara progresif

meningkatkan kualitas staf pengajar mereka, sehingga pada akhirnya meningkatkan standar pengajaran yang mereka berikan (Hotner, 2016).

Peneliti dapat menyimpulkan dari uraian di atas bahwa sistem seleksi dan rekrutmen berbasis prestasi memerlukan infrastruktur dan sumber daya manusia yang sesuai. Contoh hal yang diperlukan adalah pelatihan bagi tim seleksi, perumusan kriteria seleksi yang relevan, dan peningkatan infrastruktur teknologi informasi untuk memfasilitasi proses seleksi yang efektif. Hal ini penting untuk jangka panjang, karena berpotensi meningkatkan reputasi dan kualitas pendidikan di institusi akademis secara signifikan. Selain itu, pembaruan sistem secara berkala diperlukan karena bidang pendidikan terus mengalami evolusi dan perkembangan; akibatnya, sistem seleksi dan rekrutmen harus cukup fleksibel untuk mengakomodasi perubahan-perubahan ini. Kita dapat menjamin keberlangsungan efektivitas dan relevansi sistem prestasi dalam menetapkan tujuan pendidikan dan memenuhi kebutuhan kelembagaan melalui penerapan reformasi kelembagaan.

Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem

Penetapan sistem rekrutmen dan seleksi calon sumber daya manusia berbasis prestasi dapat dilakukan dengan dimulai dari persiapan dan penetapan kebutuhan. Dalam sistem ini, lembaga pendidikan mengembangkan rencana kebutuhan lima tahun dengan melakukan analisis beban kerja dan jabatan. Penyusunan rencana ini mempertimbangkan kuantitas, kaliber, dan pangkat personel saat ini, serta sumber daya pensiun.

Selain itu, penerapan sistem berbasis merit dibuktikan dengan proses rekrutmen sumber daya manusia yang terbuka, transparan, dan kompetitif. Sumber daya manusia yang dihasilkan melalui pendekatan ini diharapkan terdiri dari individu-individu dengan kemampuan luar biasa. Lebih jauh lagi, Pengembangan Karir berfungsi sebagai sistem berbasis prestasi, yang diwujudkan melalui perencanaan suksesi yang didasarkan pada pola karir lembaga dan pemetaan bakat melalui penilaian, analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja, kumpulan bakat, dan kebijakan atau program yang berkaitan dengan pengembangan karir. Kemudian, dengan memanfaatkan *Talent Pool*, diterapkan sistem merit dalam rangka promosi dan mutasi melalui kebijakan yang obyektif dan transparan berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Contoh kebijakan ini adalah pemanfaatan seleksi terbuka untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi. Dengan menerapkan proses seleksi terbuka, lembaga pendidikan bertujuan untuk mengidentifikasi dan menunjuk individu yang paling sesuai dengan persyaratan setiap posisi. Pendekatan ini juga berupaya untuk mengatasi sistem penyelamatan, yang melibatkan transfer berbasis

kekerabatan dan pertukaran posisi, serta memastikan bahwa semua sumber daya manusia memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing.

Lalu, penilaian kinerja juga dapat berfungsi sebagai sarana untuk menerapkan sistem prestasi dengan menetapkan target kinerja, melakukan evaluasi kinerja secara berkala (berkelanjutan) dengan menggunakan metode yang obyektif, mengidentifikasi kesenjangan kinerja dan merancang strategi untuk menutupnya, serta mendasarkan keputusan mengenai promosi dan mutasi pada kinerja. Hasil penilaian kinerja. Lebih lanjut lagi yang harus diperhatikan adalah lembaga pendidikan yang menjalin hubungan antara evaluasi kinerja dan tindakan disipliner serta pemberian remunerasi tunjangan kinerja, penghargaan sumber daya manusia, serta penegakan nilai-nilai fundamental, kode etik, dan perilaku. Selain itu, pemerintah pusat harus menetapkan program perlindungan sumber daya manusia di luar asuransi kesehatan, asuransi bahaya kerja, dan program pasca kerja. Terakhir, pelayanan administrasi bagi karyawan juga harus disederhanakan (Anwar, 2020).

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa implementasi merit sistem menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi, karena masih terdapat kesenjangan antara kebijakan yang dibuat dan implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, pentingnya penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum untuk mencegah praktik korupsi dan penyalahgunaan wewenang dalam proses rekrutmen dan seleksi sangat penting. Akan tetapi, evaluasi efektivitas implementasi rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem pada lembaga pendidikan negeri maupun swasta sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa hasil implementasi rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia serta efisiensi operasional lembaga pendidikan. Akan tetapi, dalam upaya merubah budaya lembaga masih cenderung memilih saudara sendiri dan teman akrab sehingga menjadi salah satu hambatan utama dalam rekrutmen serta seleksi berbasis merit sistem ini.

Penting adanya sebuah pelatihan dan sosialisasi terkait penerapan merit sistem kepada para pengambil keputusan utama yaitu kepala madrasah/sekolah dalam proses rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem. Perlu pendekatan holistik untuk mengubah paradigma serta perilaku dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengembangan integritas dan profesionalisme di lingkungan lembaga pendidikan negeri, swasta serta manajemen pendidikan (Wibowo, 2019).

Selain itu keterlibatan masyarakat dan media dalam mengawasi pelaksanaan merit sistem menjadi sebuah faktor penting. Mereka sangat berperan dalam memberikan sebuah tekanan kepada lembaga pendidikan negeri dan swasta agar mereka menjaga integritas serta transparansi pada proses rekrutmen seleksi merit sistem. Sehingga hal ini

memperkuat kepercayaan masyarakat dan meminimalisir penyalahgunaan terhadap kekuasaan. Akan tetapi, terdapat sebuah tantangan yang nyata muncul dalam memastikan keberlanjutan serta keberhasilan implementasi rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem ini. Adanya perubahan budaya lembaga pendidikan membutuhkan waktu dan komitmen kuat dari berbagai pihak terkait. Pemantauan yang berkelanjutan dan evaluasi secara berkala sangat diperlukan guna mengidentifikasi permasalahan yang muncul dan menyesuaikan strategi secara tepat (Siregar, 2021).

Berdasarkan uraian diatas dapat peneliti jelaskan bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem sangat penting sebagai upaya meningkatkan daya saing lembaga dan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama antara lembaga pendidikan negeri, swasta dan masyarakat dalam mendukung implementasi rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem ini sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan serta inklusif kedepannya.

Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem

Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem merupakan sebuah proses yang penting dalam memastikan keadilan, efisiensi, dan kualitas dalam memilih tenaga kerja. Sistem ini didasarkan pada prinsip meritokrasi, di mana kandidat dinilai berdasarkan prestasi, kualifikasi, dan kemampuan, bukan faktor-faktor non-kinerja seperti nepotisme atau koneksi pribadi. Evaluasi terhadap sistem ini penting untuk mengidentifikasi kelemahan, memperbaiki prosedur-prosedur yang tidak efektif, serta memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan evaluasi rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem menjadi krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Proses seleksi yang baik akan memastikan bahwa hanya individu yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai yang diterima, sehingga meningkatkan kemungkinan kesuksesan akademik dan profesional bagi siswa maupun staf. Namun, realitasnya, implementasi sistem ini dalam lembaga pendidikan seringkali menghadapi tantangan tersendiri.

Salah satu aspek yang perlu dievaluasi adalah konsistensi dalam penerapan kriteria penilaian. Terkadang, lembaga pendidikan cenderung mengutamakan aspek-aspek tertentu seperti nilai akademik tanpa memperhatikan bakat atau potensi lainnya yang dimiliki oleh calon siswa atau Sumber Daya Manusia (Karyawan). Evaluasi ini perlu menekankan pentingnya mempertimbangkan beragam faktor untuk mendapatkan gambaran yang holistik mengenai kemampuan dan potensi individu (Norin, 2022).

Transparansi dalam proses seleksi juga menjadi fokus penting dalam evaluasi ini. Lembaga pendidikan harus memastikan bahwa semua langkah dalam proses rekrutmen dan seleksi dijelaskan secara terbuka kepada semua pihak yang terlibat, mulai dari calon karyawan atau siswa hingga staf dan masyarakat umum. Hal ini akan membantu membangun kepercayaan dan mengurangi spekulasi atau ketidakpuasan yang mungkin muncul akibat ketidakjelasan dalam prosedur-prosedur seleksi. Selain itu, evaluasi terhadap sistem rekrutmen dan seleksi berbasis merit juga perlu memperhatikan aspek diversifikasi. Lembaga pendidikan harus berupaya untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan beragam, yang mencerminkan keberagaman masyarakat secara lebih luas. Ini berarti memastikan bahwa proses seleksi tidak hanya memperhatikan aspek akademik, tetapi juga aspek-aspek lain seperti latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya (Tri Raharjanto, 2019).

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti jelaskan bahwa evaluasi terhadap rekrutmen dan seleksi berbasis merit sistem di lembaga pendidikan adalah pentingnya perbaikan dan penyesuaian yang terus-menerus. Proses evaluasi ini harus menjadi bagian integral dari budaya lembaga pendidikan, dengan siklus peninjauan dan peningkatan yang berkelanjutan. Hanya dengan demikian lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka mampu menarik dan mempertahankan individu terbaik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi calon Sumber Daya Manusia berbasis merit sistem merupakan pendekatan yang esensial dalam membangun keunggulan lembaga pendidikan melalui kehadiran tenaga kerja yang berkualitas. Melalui sistem ini, Sumber Daya Manusia dipilih berdasarkan pada kualifikasi, kemampuan, dan pencapaian mereka, bukan karena faktor subjektif atau kepentingan personal. Pendekatan berbasis merit memberikan kesempatan yang adil bagi semua individu untuk bersaing secara seimbang dalam mendapatkan posisi di dalam lembaga pendidikan. Dimana pada waktunya dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Rekrutmen dan seleksi berbasis merit bukan hanya menguntungkan bagi lembaga pendidikan dalam memperoleh individu yang berkualitas, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang transparan dan berintegritas. Sehingga sistem rekrutmen dan seleksi berbasis merit mempunyai dampak positif dalam jangka panjang terhadap produktivitas dan kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan. Dengan memilih Sumber Daya Manusia berdasarkan pada kualifikasi

dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa setiap individu memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan potensi mereka. Hal ini membantu mencegah kesenjangan dalam struktur lembaga dan mempromosikan perkembangan karier yang berkelanjutan bagi semua anggota. Oleh karena itu, implementasi sistem rekrutmen dan seleksi berbasis merit tidak hanya menjadi strategi yang cerdas dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi pondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang bagi lembaga pendidikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem, maka dapat diberi saran sebagai berikut:

- Penelitian ini diharapkan dapat jadi gambaran sekaligus pedoman terkait bagaimana Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia Berbasis Merit Sistem.
- Penelitian ini diharapkan dapat dipakai untuk menambah wawasan pengetahuan serta memberikan masukan yang konstruktif pada bidang Rekrutmen dan Seleksi Calon Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga ke arah yang lebih baik kedepannya.
- Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan peneliti selanjutnya yang akan mengkaji terkait topik dengan tujuan lain sebagai perbandingan, sehingga memperkaya temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2020. Tantangan Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Merit dalam Birokrasi Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 15. No. 02.
- Bewinda, R. N., Fauzy, R., & Daud, R. (2023). Sejarah Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 522-528.
- Chairiah, A., Ariski, S., Nugroho, A., & Suhariyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383-400.
- Darmawan, Dadan. 2021. Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. Vol. 5. No. 1.

- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(2), 143-162.
- Hotner. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Paps Sinar Sinanti.
- Kartika, Ani. 2022. *Implementasi Sistem Merit Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Maunah, Binti. 2023. Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 9. No. 1.
- Norin. 2022. *Mengenal Merit Sistem dan Refleksi Implementasinya*. Yogyakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Raharjanto, Tri. 2019. Systematic Literature Reviews: Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik*. Vol. 1. No. 2.
- Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., Kertati, I., cicik Wijayanti, T., Zakiah, M. M., Purwaningrum, E. K., ... & Ginanjar, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahmayoni, Inayah. 2021. Implementasi Tugas Kepala Sekolah sebagai Manajer untuk Pengembangan Karier Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Minas Kabupaten Siak. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*. Vol. 4. No. 1.
- Rosen, Bernard. 1975. *The Merit System in The United States Civil Service-A Monograph*. Washington D.C: Government Printing Office.
- Rozi, Fahrur, dkk., 2021. Implementasi Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs PP Bahrul 'Ulum Pantai Raja Kabupaten Kampar. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*. Vol. 4. No. 1.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Siregar. 2021. Transformasi Budaya Organisasi: Kunci Keberhasilan Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Merit di Perusahaan-Perusahaan Indonesia. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Triwulanan*. Vol. 12. No. 3.
- Sulistiyorini. 2010. *Meritokrasi Dalam Sistem Administrasi Negara dalam Reformasi Aparatur Negara Ditinjau Kembali*. Yogyakarta: Gava Media.
- Syafi'i, Asrop. 2023. Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*. Vol. 5. No. 2.
- Undang-Undang Pasal 1 No. 5. 2014. *Sistem Merit*. Jakarta: Kemendikbud.
- Wibowo. 2019. Peran Masyarakat Sipil dalam Memantau Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Prestasi di Indonesia. *Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas*. Vol. 8. No. 1.