

ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI DOSEN DI UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR PONOROGO

Joko Sentoso^{1*}, Ely Windarty Hastuti²

^{1*} Affiliation 1; Universitas Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, jokosentoso744@gmail.com
(Correspondence)

² Affiliation 2; University of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, elywindarti@unida.gontor.ac.id

Citation: Sentoso, J.& Hastuti, E. (2019). ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI DOSEN DI UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR PONOROGO. *Islamic Bisnis and Management Journal*. 5 (1) p 1-15

Academic Editor: Abdullah Chamber

Received: 5 Mei 2019

Accepted: 7 Juli 2019

Published: 7 Juli 2019

Publisher's Note: IBMJ, Faculty of Economics and Management UNIDA Gontor stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2019 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran sistem rekrutmen dan seleksi pada Universitas Darussalam Gontor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dengan sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan metode triangulasi. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Universitas Darussalam Gontor melakukan rekrutmen dengan tahapan sesuai dengan teori yang peneliti gunakan yaitu Mengidentifikasi jabatan yang lowong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat. PT. melakukan seleksi dengan tahapan yang tidak sesuai dengan teori yang peneliti gunakan yaitu penerimaan pendahuluan dengan melakukan wawancara pendahuluan, tes-tes penerimaan, tes psikologis dalam hal tes prestasi, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi serta keputusan penerimaan. Perusahaan tidak melakukan tes psikologis yang meliputi tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat karena karyawan perusahaan banyak yang keluar masuk, sehingga bagian HRD akan merasa kerepotan jika harus melakukan tes-tes tersebut. Perusahaan juga tidak melakukan tes pengetahuan karena perusahaan menganggap bahwa tes tertulis tidak terlalu penting dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan juga tidak melakukan tes performa. Perusahaan tidak melakukan evaluasi medis (tes kesehatan). Perusahaan juga tidak melakukan wawancara oleh penyelia.

Keywords: bahasa Inggris/arab; 5 keywords

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang dapat menunjang keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara tepat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan dari organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Salah satu cara dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten terletak dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Di Indonesia menurut Kementerian Agama ada 6 jenis lembaga pendidikan Islam yang tersebar di Indonesia. Lembaga pendidikan Islam tersebut antara lain 27.999 Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), 24.560 Madrasah Ibtidaiyah (MI), 16.934 Madrasah Tsanawiyah (MTs), 7.843 Madrasah Aliyah (MA), 699 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) dan 28.961 lembaga pendidikan Pondok pesantren.

Salah satu komponen penting dan harus diperhatikan secara terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Di perguruan tinggi, dosen adalah salah satu hal yang harus diperhatikan, karena dosen dalam konteks pendidikan di perguruan tinggi mempunyai peran yang sangat besar. Hal ini dilakukan karena dosen merupakan sosok yang langsung berhadapan dengan mahasiswa yang memiliki tugas untuk mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu

pengetahuan dan teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen yang profesional dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan mata kuliah yang diampunya serta menguasai kompetensi yang dimaksud UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang berkenaan dengan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Melihat peran dosen yang begitu penting, maka perlu adanya strategi rekrutmen dan seleksi yang dapat menghasilkan calon-calon tenaga dosen yang profesional. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, hal ini karena kualitas SDM yang akan digunakan oleh perguruan tinggi sangat bergantung pada pola rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sebuah organisasi dalam waktu yang lama. Proses rekrutmen dan seleksi juga bertujuan untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, profesional, dan amanah, maka perlu adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. Dosen sebagai wujud nyata dari salah satu sumber daya manusia merupakan elemen esensial yang dimiliki perguruan tinggi. Untuk itu harus dapat dioptimalkan kemampuannya agar menjadi sumber daya manusia yang berdaya guna baik.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai disini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi dosen di Universitas Darussalam Gontor. Universitas Darussalam (UNIDA) Gontor yang berlokasi di Ponorogo merupakan salah satu Universitas Islam di Indonesia yang menerapkan sistem pesantren (Boarding School) dalam kegiatan pembelajarannya. Oleh karena itu UNIDA Gontor dituntut untuk mendapatkan dosen yang baik sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan agar dapat membantu mencapai visi dan misi UNIDA Gontor. UNIDA Gontor resmi berdiri dengan terbitnya Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 197/E/O/2014 tentang Izin Pendirian Universitas Darussalam Gontor tanggal 4 Juli 2014. Hingga saat ini UNIDA Gontor masih membuka peluang kepada para akademisi dan juga putra putri terbaik bangsa untuk bergabung sebagai dosen tetap di Universitas Darussalam Gontor.

Mengingat Universitas Darussalam Gontor sebagai lembaga yang relatif baru, maka proses perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dosen kemungkinan belum dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Dosen di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo".

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Rekrutmen

2.1.1. Definisi Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan /dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik calon yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja dalam suatu organisasi. Ini adalah bentuk persaingan bisnis, untuk mencapai tujuan strategis mereka. Organisasi membutuhkan kandidat dengan pengetahuan, keteampilan, kemampuan, dan kualitas pribadi yang sesuai.

Dapat disimpulkan dari definisi para ahli bahwa rekrutmen adalah kegiatan mencari atau menarik seseorang (pelamar) untuk mengisi posisi yang kosong dalam sebuah organisasi dengan motivasi dan kemampuan yang diperlukan.

2.1.2. Tujuan Rekrutmen

Menurut Simamora dalam Farida, proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (Post-Hiring Goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (Spillover Effects) yaitu citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap perusahaan.

2.1.3. Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.

1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan menjadi lebih besar.

2. Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

2.1.4. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen meliputi beberapa langkah penting yaitu:

1. Mengidentifikasi jabatan yang lowong.

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di suatu organisasi, pegawai dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), atau karena pensiun yang direncanakan. Dengan melihat dinamika dari beberapa hal tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun, maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan.

Hal ini dilakukan untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui keaburan-keaburan yang mengganggu proses selanjutnya.

3. Menentukan calon yang tepat.

Dua alternatif untuk mencari kandidat yakni dari dalam organisasi atau dari luar organisasi. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan pegawai untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira pegawai yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau di promosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar maka perlu dipertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

4. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat.

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh organisasi dalam melakukan rekrutmen. Organisasi juga dapat memilih lebih dari satu metode, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi saat itu. Metode rekrutmen calon pelamar baru terbagi atas:

- Metode tertutup

Merupakan metode rekrutmen yang hanya diinformasikan kepada para pegawai untuk orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon pelamar yang baik akan semakin sulit.

- Metode terbuka

Merupakan perekrutan yang diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka ini diharapkan banyak lamaran yang akan masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi kriteria menjadi lebih banyak.

2.2. Seleksi

2.2.1. Definisi Seleksi

Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan/instansi untuk memilih pegawai yang paling tepat dalam jumlah yang tepat pula dari calon yang dapat di tariknya. Menurut para ahli:

Seleksi adalah proses memilih individu yang memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai pekerjaan tertentu dengan baik. Menurut para ahli Rivai, Sunyoto dan Jackson dalam Farida seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilakukan. Seleksi merupakan usaha menjaring calon karyawan yang dianggap nantinya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan dan mengisi kualifikasi organisasi.

Dari definisi seleksi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah memilih seseorang yang paling sesuai dari yang lainnya pada suatu pekerjaan dengan memenuhi syarat yang ditentukan.

2.2.2. Tujuan Seleksi

Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.

Tujuan seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Tujuan seleksi tersebut di antaranya:

1. Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/pekerjaan.
2. Memastikan keuntungan investasi SDM di dalam suatu perusahaan.
3. Mengevaluasi dalam mempekerjakan karyawan dan penempatan pelamar sesuai dengan minat.
4. Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan diskriminasi terhadap pelamar.
5. Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.

2.2.3. Kualifikasi Yang Menjadi Dasar Seleksi

Beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar bagi pelaksana seleksi menurut Hasibuan dalam Amalia:

1. Keahlian

Penggolongan keahlian dapat dikemukakan sebagai berikut:

- *Technical skill*, yaitu keahlian yang harus dimiliki para pegawai pelaksana.
- *Human skill*, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan.
- *Conceptual skill*, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pucuk pimpinan sebagai figur yang mampu mengkoordinasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengalaman

Pengalaman pelamar cukup penting dalam proses pelamaran suatu pekerjaan. Suatu organisasi atau perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Selain itu, kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang memiliki intelegensi yang baik biasanya orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik.

3. Usia

Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima tidaknya seorang pelamar. Mereka yang memiliki usia lanjut, tenaga fisiknya relatif terbatas, meskipun banyak pengalaman. Mereka yang berusia muda, mungkin saja memiliki vitalitas yang cukup baik. Labour turnover pada mereka lebih besar, tetapi rasa tanggung jawabnya relatif kurang dibandingkan dengan mereka yang berusia dewasa. Oleh karena itu, yang terbaik adalah pelamar-pelamar yang berusia sedang atau relatif kurang dibandingkan dengan mereka yang berusia dewasa. Oleh karena itu, yang terbaik adalah pelamar-pelamar yang berusia sedang atau sekira usia 30 tahun dengan kualitas-kualitas yang disesuaikan keperluan organisasi atau perusahaan.

4. Kerja Sama

Kerja sama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama, baik vertikal maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.

5. Pendidikan

Kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan pelatihan sebelumnya yang akan menentukan hasil seleksi selanjutnya dan kemungkinan penempatannya dalam organisasi bila pelamar bersangkutan diterima.

6. Kondisi Fisik

Kondisi fisik seseorang pelamar kerja turut memegang peranan penting dalam proses seleksi. Bagaimanapun juga, suatu organisasi secara optimal akan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerja yang sehat jasmani dan rohani, kemudian memiliki postur tubuh yang cukup baik terutama untuk jabatan-jabatan tertentu.

7. Kejujuran

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

8. Inisiatif dan Kreatif

Hal ini merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreatifitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

2.2.3. Langkah-langkah proses seleksi

Langkah-langkah dalam proses seleksi yaitu:

1. Penerimaan pendahuluan pelamar

Dalam tahap pendahuluan seleksi, pelamar memperoleh informasi bahwa surat lamarannya telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Oleh karena itu berhak untuk mengikuti proses selanjutnya.

2. Tes-tes penerimaan

Tes-tes penerimaan dilakukan untuk mendapatkan informasi objektif tentang diri pelamar, dengan harapan untuk memperoleh calon yang lebih baik bila dibandingkan dengan pelamar-pelamar lainnya atau dengan karyawan yang sudah ada. Tes yang biasa dilakukan berupa tes tertulis dan tidak jarang juga ada tes psikologi.

3. Wawancara seleksi

Wawancara seleksi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pelamar yang tidak dapat diperoleh melalui tes-tes tertulis. Wawancara seleksi merupakan teknik yang paling umum dan luas di gunakan, dengan alasan hasilnya lebih dapat dipercaya. Wawancara seleksi mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan baik terhadap para calon pegawai.

4. Pemeriksaan referensi

Referensi pribadi yang biasanya diberikan oleh keluarga atau teman terdekat dari pelamar adalah sangat penting untuk mengetahui tipe pelamar, apakah pelamar itu pekerja yang jujur, dapat dipercaya, sifat-sifat kepribadian pelamar dan sebagainya.

5. Tes Kesehatan

Tes kesehatan bagi calon karyawan adalah penting bagi pegawai. Hal ini bertujuan untuk mengetahui status kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Perlu adanya kerjasama dengan dokter dan rumah sakit untuk melakukan tes kesehatan, dengan harapan menghasilkan surat kesehatan bagi calon tenaga kerja yang valid.

6. Wawancara oleh penyelia.

Wawancara tahap akhir biasanya dilakukan oleh atasan langsung, yaitu kepala bagian atau departemen dimana calon pegawai tersebut ditempatkan. Tujuannya untuk mencocokkan kemampuan yang dipunyai calon karyawan dengan deskripsi tugas yang akan dijalankan. Oleh karena itu kepala bagian atau pewawancara bisa disebut sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap diterima atau tidak diterimanya calon pegawai yang bersangkutan. Aspek lain dari langkah ini agar para pemimpin yang akan membawahi calon karyawan juga ikut berpartisipasi dalam proses rekrutmen.

7. Keputusan penerimaan

Langkah terakhir dari proses seleksi merupakan tahap yang paling ditunggu bagi calon pegawai. Dalam tahap ini para pelamar mendapat surat keputusan penerimaan dengan berbagai persyaratan pekerjaan. Disinilah pelamar akan mengetahui diterima atau ditolak.

3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang banyak digunakan dalam penelitian dibidang sosial, yang hasil penelitiannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi yang lain. penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sumber data yang digunakan adalah sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah transkrip hasil wawancara mengenai proses rekrutmen dan seleksi dengan para informan. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah profil perusahaan dan visi-misi struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku lain sebagainya yang terkait dengan penelitian ini.

Penentuan narasumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Dengan menggunakan teknik purposive sampling dan pertimbangan bahwa narasumber yang dipilih memiliki pengetahuan akan informasi yang dibutuhkan dan terlibat langsung dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Universitas Darussalam Gontor. Berikut ini adalah narasumber yang dipilih, yaitu Ahmad Fanani

(Ka.Bag Ketenagakerjaan 2014-2017), Agung Nurcholis (Ka.Bag Ketenagakerjaan 2018-2019), Eka Rosanti (Wakil dekan Fakultas Ilmu Kesehatan), Mohammad Nur Kholis (Ka.Program Studi Teknologi Industri Pertanian (TIP)), Annas Syams Rizal Fahmi (Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah), Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Dosen Program Studi Perbandingan Mazhab).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara. Pada penelitian ini teknik wawancara yang akan digunakan adalah wawancara semiterstruktur. Teknik pengujian keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil dari wawancara dari beberapa narasumber. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles and Huberman Aktivitas meliputi reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) dan penarikan kesimpulan (verification).

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Rekrutmen

4.1.1. Mengidentifikasi Jabatan Yang Lowong

UNIDA Gontor melakukan identifikasi jabatan dengan mendeskripsikan pekerjaan guna mengetahui kekosongan pada posisi dosen, sehingga dapat diketahui berapa jumlah dosen yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan tersebut. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan dinamika dari beberapa hal seperti adanya bidang pekerjaan baru, dipindahkan, dipromosikan, atau karena pensiun. (Khoirudin & Kurniawan, 2023)

Deskripsi pekerjaan memuat beberapa bagian yang mencakup tentang identifikasi pekerjaan, uraian singkat tentang pekerjaan, tugas-tugas yang dilaksanakan, tanggung jawab, wewenang pekerjaan, konteks pekerjaan, dan juga hubungan dengan bagian lain, serta bahan dan peralatan yang dibutuhkan di dalam suatu pekerjaan. Hal senada juga disampaikan oleh Rivai di Chan, bahwa di dalam deskripsi pekerjaan penting untuk memberikan informasi mengenai identifikasi pekerjaan, ringkasan mengenai penggunaan pekerjaan beserta output yang diharapkan oleh perusahaan, peralatan, lingkungan kerja, dan juga aktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut dilihat dari dokumen yang dimiliki oleh perusahaan, informasi mengenai deskripsi pekerjaan pada perusahaan telah mencakup beberapa hal diantaranya, identifikasi pekerjaan, uraian singkat tentang pekerjaan, tugas, hingga konteks pekerjaan.

Melalui identifikasi jabatan tersebut, kemudian disesuaikan dengan perencanaan sumber daya manusia yang telah tersusun. Dengan melibatkan serangkaian langkah dimana kandidat disaring sesuai dengan identifikasi yang telah ditentukan. Dari situ maka diketahui jabatan apa saja yang sedang kosong dan berapa jumlah dosen yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang ada.

4.1.2. Mencari Informasi Jabatan Melalui Analisis Jabatan

UNIDA Gontor telah melakukan analisis jabatan untuk mengetahui ada atau tidaknya kebutuhan untuk melakukan perekrutan. Hal tersebut dilihat sesuai dengan kekosongan jabatan atau pekerjaan di UNIDA Gontor khususnya di tiap-tiap program studi.

Analisis jabatan yang disampaikan Agung Nurcholis dilakukan dengan memperhatikan beban kerja, jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan kapasitas staff, prinsip pelaksanaan pekerjaan, dan ketersediaan peralatan pendukung. (Khoirudin & Kurniawan, 2023) Analisis jabatan dilakukan agar dapat mengetahui bagian mana yang terjadi kekosongan, setelah itu akan diadakan perekrutan untuk mengisi kekosongan.

Menurut Chan, analisis jabatan dilakukan dengan cara observasi dan wawancara langsung. Observasi yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Observasi mengenai deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dilakukan dengan mengamati jenis pekerjaan apa saja yang dibutuhkan oleh lapangan kerja, mengamati dan melihat kebutuhan sumber daya manusia seperti apa yang cocok, dan wawancara yang dilakukan bersifat tidak terstruktur. Wawancara mengenai deskripsi pekerjaan dilakukan dengan cara berdiskusi dengan kepala program studi, yang berkaitan dengan tugas dan kebutuhan jenis pekerjaan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan.

Untuk memperoleh informasi mengenai spesifikasi pekerjaan, bagian ketenagakerjaan hanya melakukan wawancara dengan kepala program studi. Wawancara ini dilakukan untuk menentukan kriteria-kriteria calon karyawan yang dibutuhkan oleh universitas agar hasil observasi yang dilakukan oleh bagian ketenagakerjaan sesuai dengan keinginan kepala bagian. Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara, maka dapat memperoleh informasi untuk membuat analisis jabatan.

Analisis jabatan perlu dilakukan dalam proses perencanaan sumber daya manusia. Hal itu dilakukan organisasi dalam mengambil keputusan untuk mengisi lowongan dengan proses rekrutmen.

4.1.3. Menentukan Dimana Kandidat Yang Tepat Harus Dicari

Kandidat atau calon pelamar yang akan mengisi kekosongan jabatan dapat dicari melalui dua alternatif yaitu dari luar dan dalam perusahaan. Hal ini juga dengan UNIDA Gontor, dengan memilih atau mencari kandidat calon pelamar dari dalam dan luar alumni UNIDA Gontor.

Dalam hal ini, perekrutan merupakan tahap vital dalam penentuan karyawan yang akan melamar pekerjaan. Ada dua jenis sumber rekrutmen yaitu sumber internal dan eksternal. Sistem ini digunakan untuk melaksanakan secara efektif manajemen rekrutmen dan seleksi dari awal hingga akhir.

Menurut teori Mathis and Jackson dalam Chan, penarikan calon karyawan pada perusahaan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu eksternal dan internal. Cara eksternal dapat melalui perguruan tinggi, sekolah, agen tenaga kerja, ataupun melalui sumber media. Untuk cara internal sendiri dapat dilakukan melalui job posting, referensi dari karyawan, merekrut ulang mantan karyawan ataupun melalui transfer posisi.

Hasil dari penelitian sebelumnya, juga menyatakan bahwa cara melakukan penarikan calon karyawan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu menggunakan cara internal, yang terdiri dari referensi para karyawan kepada kerabat ataupun keluarganya yang ingin mencari pekerjaan dan juga pengambilan karyawan yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri, biasanya melalui job posting ataupun dengan transfer. Cara eksternal yang dilakukan dalam melakukan penarikan calon karyawan bisa didapatkan melalui sumber dari media dan juga penarikan melalui universitas atau perguruan tinggi yang ternama (Ratnasari 2013). Senada dengan teori dari Mathis and Jackson dan juga penelitian sebelumnya, Ahmad Fanani mengatakan pendapat dengan bunyi yang sama, "Terbuka dari dalam dan dari luar termasuk ada media yang digunakan dalam penyebaran iklan rekrutmen seperti melalui websitenya Unida Gontor, prodi-prodi juga dengan whatsapp. (Khoirudin & Kurniawan, 2023)

Hal ini juga dikuatkan dengan informasi dari para dosen yang menjelaskan bahwa berdasarkan pengalaman yang mereka miliki. Informasi lowongan pekerjaan yang mereka dapatkan berasal dari saudara atau kerabat yang sedang bekerja di Universitas Darussalam Gontor. Menurut Rivai dalam Chan, penarikan calon karyawan yang berasal dari rekomendasi dari karyawan yang telah bekerja merupakan sesuatu yang legal dan baik, serta boleh untuk dilakukan oleh perusahaan, tetapi penggunaan cara ini harus lebih berhati-hati dikarenakan masalah utamanya adalah kecenderungan diskriminasi.

Menurut Agung Nurcholis, rekrutmen calon dosen diumumkan secara luas bagi masyarakat umum dengan menyertakan syarat administratif dan kualifikasi yang dipenuhi. Dengan mencari calon pelamar dari luar, maka akan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi terbaik. Untuk calon pelamar dari dalam, dalam hal ini alumni UNIDA Gontor, dibuka kesempatan serta dalam seleksi. Hal ini sebagai bentuk perhatian dan memberdayakan alumni UNIDA Gontor.

4.1.4. Memilih Metode-Metode Rekrutmen Yang Paling Tepat

Terdapat dua metode rekrutmen menurut Yusuf, yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup merupakan metode rekrutmen yang hanya diinformasikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja, sedangkan metode terbuka merupakan rekrutmen yang menginformasikan secara luas dengan memasang iklan di media massa.

Menurut Hasibuan dalam Pahlevi, metode penarikan calon karyawan baru adalah "metode tertutup dan metode terbuka". Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Metode terbuka adalah ketika penarikan hanya diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.

Metode rekrutmen UNIDA Gontor, menurut Agung Nurcholis dilakukan dengan menggunakan dua metode tersebut, yaitu metode tertutup dan terbuka. Metode terbuka yang dilakukan UNIDA Gontor diinformasikan secara luas dengan menggunakan media massa. Sedangkan metode tertutup, jika kemungkinan besar calon pelamar yang dibutuhkan dapat dipenuhi dari para alumninya.

4.2. Seleksi

4.2.1. Penerimaan Pendahuluan Pelamar

Surat lamaran kerja dapat diserahkan secara langsung ke UNIDA Gontor atau dikirim melalui jasa pengiriman. Bagi surat lamaran yang memenuhi syarat, maka akan diberikan surat panggilan untuk mengikuti tahap selanjutnya, sedangkan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat akan di gugurkan kemudian diarsipkan. (Khoirudin & Kurniawan, 2023)

Dalam melakukan seleksi terhadap calon pelamar yang sudah masuk pada tahap sistem rekrutmen, hal-hal yang mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan adalah tahapan awal seleksi hingga cara perusahaan membuat keputusan dalam penerimaan calon karyawan tersebut. Berdasarkan dari hasil wawancara, Eka mengatakan bahwa tahapan awal seleksi adalah "yang dari eplay berkas-berkas lamaran, yang terdiri dari CV, fotocopy ijazah terakhir, fotocopy KTP, foto 4x6, dan juga surat keterangan kelakuan baik harus kami terima, di screening dulu jadi ada diskusi dari pihak SDM dan prodi, yang mana ni yang mau di interview. Kemudian dari interview SDM itu memberikan hak kepada prodi atau fakultas untuk mana yang mau diterima, jadi SDM dan pak walil rektor 2 itu lebih memprioritaskan kebutuhan prodi sebenarnya."

Pada tahap ini dilakukan checklist terhadap kelengkapan-kelengkapan administrasi yang diajukan oleh calon dosen, yang sudah disyaratkan sebelumnya. Kelengkapan administrasi ini diperlukan untuk memperoleh gambaran tertulis tentang kemampuan yang dimiliki oleh calon dosen. Kelengkapan-kelengkapan administrasi yang dimaksud oleh UNIDA Gontor meliputi:

1. Surat lamaran ditulis dengan tangan sendiri dengan tinta hitam (ditujukan kepada Rektor Universitas Darussalam Gontor).
2. Foto copy ijazah dan transkrip nilai S1 dan S2 legalisir dan linier. Surat keterangan lulus dapat digunakan dengan syarat harus membuat surat pernyataan bersedia

menyerahkan foto copy ijasah ke bagian Ketenagaan maksimal 2 bulan sejak dinyatakan diterima sebagai Dosen Tetap.

3. Curriculum Vitae (nama serta gelar, TTL, NIK, no.telephone, e-mail, dll).
4. Surat Keterangan sehat jasmani dan rohani dari rumah sakit pemerintah.
5. Pas foto terbaru ukuran 4x6 sebanyak 3 lembar.
6. Foto copy KTP yang masih berlaku.
7. Surat keterangan atau bukti pengalaman mengajar (pendukung).
8. Bukti karya ilmiah yang dipublikasikan (pendukung).
9. Sertifikat TOEFL/IELTS/IKLA (pendukung).

Setelah itu UNIDA Gontor melakukan pemeriksaan terhadap kualifikasi-kualifikasi yang dimiliki oleh calon dosen, apakah sesuai atau tidak dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan.

4.2.2. Tes-tes Penerimaan

Tes penerimaan yang diselenggarakan oleh UNIDA Gontor dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang lebih objektif dengan tingkat akurasi yang diharapkan cukup tinggi dari calon dosen. Tes-tes tersebut dilakukan untuk mengetahui tentang sesuai tidaknya calon dosen dengan bidang yang akan dipercayakan kepadanya.

Proses rekrutmen dan seleksi yaitu bagian penting dalam organisasi, maka perlu adanya tes-tes bagi calon pelamar. Hal ini dilakukan untuk mengetahui keterampilan, bakat dan pengalaman setiap pelamar .

UNIDA Gontor mengambil kebijakan dalam penyelenggaraan tes, bahwa calon dosen harus mengikuti tes tingkat Program studi dan Universitas. Tingkat program studi meliputi tes kompetensi calon dosen, berupa seleksi penguasaan materi islamic worldview, dan microteaching. Adapun tingkat Universitas meliputi seleksi bahasa Arab dan Inggris, kepondokmodernan, Islamic worldview, visi, misi dan kepribadian calon dosen.

Menurut Rothmann dan Copper di Chan, dalam kegiatan seleksi, terdapat tiga jenis sistem seleksi, yaitu successive hurdles approach yang memiliki arti bahwa system seleksi yang berdasarkan urutan testing, compen-satory approach yang memiliki arti bahwa sistem seleksi berdasarkan dengan menghitung rata-rata nilai tes pelamar, dan combined approach yang merupakan gabungan dari kedua jenis system seleksi tersebut . Sebagai bagian dari seleksi kelengkapan dokumen ataupun berkas dibutuhkan pada saat melamar pekerjaan di UNIDA Gontor ini berupa Curriculum Vitae (CV), fotocopy ijazah pendidikan terakhir, fotocopy KTP, tiga lembar foto terbaru yang berukuran 4x6. Adapun seleksi lainnya berupa tes kopetesi, tes bakat dan minat, dan tes psikologi. Dari tes-tes tersebut akan diambil nilai rata-rata dari masing-masing tes. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa UNIDA Gontor menggunakan jenis system seleksi pada perusahaan sesuai dengan teori dari Rothmann dan Copper.

4.2.3. Wawancara Seleksi

Wawancara dilaksanakan untuk memperoleh informasi tentang calon dosen yang tidak dapat diperoleh melalui tes administrasi. Wawancara seleksi di UNIDA Gontor dilakukan oleh bagian ketenagakerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui informasi yang lengkap dari calon dosen. Menyaring kandidat potensial dengan tes dan wawancara, bertujuan untuk memastikan bahwa para kandidat dapat memenuhi peran baru mereka secara efektif. Menurut Mangkunegara dalam Pahlevi, Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai.

Wawancara bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai pelamar, mengenalkan perusahaan, informasi mengenai perusahaan, dan menjalin persahabatan. Hal ini dikarenakan informasi yang diperoleh lewat alat seleksi lain mungkin tidak lengkap. Wawancara memberikan kesempatan bagi informasi aktual untuk dijernihkan dan diinterpretasikan. Wawancara juga membuka kesempatan lebar bagi pewawancara untuk menyakinkan si pelamar bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang baik untuk bekerja.

4.2.4. Pemeriksaan Referensi

Referensi oleh rekruter perlu diperiksa dan diteliti kebenarannya, karena referensi yang diberikan oleh orang-orang pada umumnya yang baik-baik saja. Referensi yang diberikan juga haruslah dapat dipercaya yang mana yang benar-benar mengetahui perilaku calon dosen dan hal-hal lain yang dianggap penting dari calon dosen.

Pemeriksaan referensi yang dilakukan UNIDA Gontor sedapat mungkin dilakukan secara seksama. Banyak dari calon dosen mencantumkan referensi yang diberikan dari pihak keluarga, sahabat dan sebagian dari mereka yang melampirkan surat keterangan pengalaman kerja yang diperoleh dari tempat kerja mereka sebelumnya. Akan tetapi dalam hal ini referensi calon dosen lebih dilihat dari pelamar secara langsung ketika wawancara.

Tujuan pemeriksaan referensi adalah untuk mendapatkan informasi tentang perilaku pelamar di masa lalu dan untuk memverifikasi keakuratan informasi yang diberikan pada formulir lamaran. Metode yang paling umum pemeriksaan adalah kombinasi surat dan telepon panggilan.

Pemeriksaan referensi dari calon dosen di UNIDA Gontor merupakan suatu keharusan bagi rekruter untuk mengetahui informasi yang lebih akurat tentang calon dosen. Dari referensi yang diberikan oleh orang-orang yang mengetahui pelamar dengan baik, rekruter juga dapat mengetahui apakah calon dosen tersebut dapat dipercaya atau tidak.

4.2.5. Tes Kesehatan

Tes kesehatan bagi calon dosen adalah penting, baik bagi calon dosen itu sendiri maupun bagi organisasi yang bersangkutan. Bagi calon dosen mereka akan mengetahui status kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Bagi organisasi tersebut akan dapat menekan biaya pemeliharaan kesehatan pegawai. Dengan

bekerjasama dengan dokter dan rumah sakit untuk melakukan tes kesehatan maka akan menghasilkan surat kesehatan bagi calon dosen yang valid.

UNIDA Gontor dalam penerapan tes kesehatan, tidak bekerjasama dengan dokter dan rumah sakit manapun. UNIDA Gontor juga tidak mengharuskan adanya tes atau syarat kesehatan dalam tahap seleksi. Tes kesehatan yang diperlukan UNIDA Gontor adalah ketika pembuatan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).

4.2.6. Wawancara oleh Penyelia

Atasan langsung (penyelia) merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Penyelia memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat.

Wawancara akhir di UNIDA Gontor dilakukan dengan melibatkan struktur organisasi teratas, yaitu Rektor atau wakil rektor UNIDA Gontor. Rektor sebagai pemegang keputusan tertinggi diberikan kewenangan untuk mewawancarai calon dosen pada tahap-tahap akhir rekrutmen. Wawancara oleh rektor atau wakil rektor dilakukan untuk kepentingan memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan calon dosen dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

Keterlibatan penyelia dalam wawancara akhir dimaksudkan untuk mengenal para calon dosen yang akan menjadi bawahannya kelak. Keterlibatan penyelia ini juga dimaksudkan dapat menjawab pertanyaan dari calon dosen seputar tugas pekerjaan yang akan mereka kerjakan nantinya apabila diterima. Hasil wawancara akhir nantinya digunakan sebagai dasar untuk memutuskan apakah calon dosen diterima atau tidak. Penyelia sangat membantu untuk penilaian siapa yang mengenal kondisi kerja aktual, dan tipe personil saat ini di departemen.

4.2.7. Keputusan Penerimaan

Keputusan seorang calon dosen untuk diterima atau tidak untuk menjadi dosen di UNIDA Gontor dilakukan oleh ketua bagian ketenagakerjaan. Kepala bagian ketenagakerjaan dalam hal ini yang berhak untuk memutuskan calon dosen mana yang akan diterima atau ditolak. Keputusan tersebut dibuat berdasarkan pertimbangan dari hasil seleksi yang telah calon dosen lalui. Calon dosen yang tidak memenuhi persyaratan akan ditolak dan tidak diberikan informasi, sedangkan calon dosen yang diterima akan diberikan informasi bahwa calon dosen diterima.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ahmad Fanani diketahui bahwa keputusan akhir penerimaan calon dosen ditentukan langsung oleh bapak rektor atau wakil rektor. Selanjutnya diputuskan oleh bagian ketenagakerjaan berdasarkan pertimbangan hasil tes seleksi yang telah dilakukan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi di UNIDA Gontor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil analisis atas penelitian yang dilakukan di UNIDA Gontor tentang sistem rekrutmen dan seleksi, yang telah di uraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa tahapan rekrutmen dan seleksi yang ada pada UNIDA Gontor bisa dikatakan sesuai dengan teori yang ada, karena di dalam teori menyebutkan bahwa secara umum prosedur yang digunakan oleh perusahaan dalam tahapan rekrutmen adalah dimulai dengan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, lowongan pekerjaan, verifikasi deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan, melakukan penarikan calon tenaga kerja, dan mendapatkan pelamar yang memenuhi syarat. Adapun tahap seleksi adalah menggunakan berbagai macam tes, baik itu tes kesehatan ataupun tes psikologi, serta tes bakat minat karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, dapat dilihat bahwa sistem rekrutmen dan seleksi dosen pada UNIDA Gontor masih dapat dikembangkan lagi.
2. Dapat dilihat bahwa sistem rekrutmenya masih perlu dikembangkan lagi dengan menambahkan beberapa bagian pada cara melakukan penarikan calon dosen, yaitu melalui cara internal ataupun eksternal lainnya, untuk menghindari terjadinya ketidakadilan di dalam melakukan rekrutmen yang berasal dari referensi karyawan. Untuk tahapan dalam system rekrutmen dosen, perlu ditambahkan atau diadakan tahap perencanaan sumber daya manusia. Dengan memiliki perencanaan sumber daya manusia, diharapkan rekrutmen dosen bisa lebih dapat berjalan lebih efektif, efisien, terstruktur, dan terencana, sehingga nantinya kendala-kendala yang ada di dalam sistem rekrutmen dapat teratasi dengan baik.
3. Berdasarkan analisis sistem seleksi dapat dilihat bahwa sistem seleksi di UNIDA Gontor sudah cukup bagus, tetapi bisa untuk dikembangkan lagi dengan cara menambahkan tes kesehatan ataupun diberikan tes tentang kemampuan dasar bagi calon karyawan. Universitas tidak perlu melakukan tes kesehatan sendiri, akan tetapi dengan menambahkan persyaratan di surat lamaran pekerjaan berupa surat keterangan sehat dari puskesmas atau klinik kesehatan. Hal tersebut untuk melihat dan mengukur apakah calon karyawan yang ada sesuai dengan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Pilihan untuk menambah persyaratan di dalam sistem seleksinya bersifat opsional mengingat selama menjalankan sistem seleksinya, perusahaan masih belum mengalami kendala apapun.

6. Saran Dan Ucapan Terimakasih (jika ada)

1. menyantumkan persyaratan kesehatan calon pelamar, sehingga apabila dikemudian hari terjadi hal yang tidak diinginkan kaitannya dengan kesehatan dosen, pihak universitas tidak merasa dirugikan.
2. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan UNIDA Gontor sudah hampir sempurna, maka dari itu harus tetap di pertahankan dan bisa menjadi lebih baik lagi, karena dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian agar dapat ditindaklanjuti pada sudut pandang yang berbeda sehingga mampu memperkaya khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

References

- Acharya, Nirmal and Abhishek Sharma. vol. 4, no. 2. 2018, "Systematic Case Study Research: An Australian Company Wishes To Expand Its Operations To Usa and China", *Elk Asia Pacific Journal of Human Resource Management and Organisational Behaviour*. pp. 32–48 [<http://dx.doi.org/10.16962/EAPJHRMOB/issn>].
- Adeningstiani, Nasir. 2017, "The Analysis Of Health Employees' Recruitment System In Regional General Hospital Of West Muna Regency", Universitas Hasanuddin Makasar.
- Anosh, Muhammad, Naqvi Hamad, and Anam Batool. vol. 6, no. 31. 2014, "Impact of Recruitment and selection of HR Department Practices", *European Journal of Business and Management*. pp. 200–6.
- Buku Panduan Universitas Darussalam Gontor-2017/2018.
- Chan, Irene et al. vol. 3, no. 1. 2015, *Konvensional Pada Pt Bian Niaga Batuan Sidoarjo*. pp. 39–49.
- Clifford Tizhe Oaya, Zirra, James Ogbu, and Grace Remilekun. vol. 3, no. 3. 2017, "Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria", *International Journal of Innovation and Economic Development*. pp. 32–43 [<http://dx.doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2003>].
- Ekwoaba, Joy O., Ugochukwu.U. Ikeije, Ndubuisi Ufoma. vol. 3, no. 2. 2015, "The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance", *Global Journal of Human Resource Management*. pp. 22–33 [<http://dx.doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>].
- Fadayanto, Hendra. vol. 5, no. 1. 2017, *Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi*.
- Harky, Yashar Fadhil Mohammed. vol. 9, no. 02. 2018, "The Significance of Recruitment and Selection on Organizational Performance: The Case of Private owned Organizations in Erbil, North of Iraq", *International Journal of Contemporary Research and Review* [<http://dx.doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/422>].
- <http://unida.gontor.ac.id/sejarah/> (21.44-jumat, 15-03-2019).
- <https://www.gontor.ac.id/panca-jiwa>.
- John, Wiley and Australia Sons. Raymond J edition. 2005, *Human Resource Management*, Australia: National Library of Australia.
- Khoirudin, & Kurniawan. (2023, July 26). ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA REGULER MEMILIH STUDI DI UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR. Retrieved January 28, 2023, from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=0UP1gloAAAAJ&ccstart=20&pagesize=80&sortby=pubdate&citation_for_view=0UP1gloAAAAJ:R3hNpaxXUuUC
- Masriah. 2015, "ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM", Universitas Islam Negri Walisongo.
- P, Anthony William, Perrewe Pamela L., and Kacmar K. Michile. Ketiga edition, ed. by Dodson Rebecca and Vardy Tamara. 1999, *Human Resource Management a Strategic Approach*, USA: George Provol.
- Persero, Pura I. and Bandara Internasional. vol. 1, no. 2. 2012, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa*. pp. 8–18.
- Puspita, Devira. vol. 58, no. 2. 2018, "(Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ratnasari, Desi. vol. 1, no. 1. 2013, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Malinau*. pp. 75–90.
- Rizal, Pahlevi. 2013, *ANALYSIS EFFECTIVENESS IN THE PROCESS OF RECRUITMENT AND SELECTION IN MEET THE NEEDS OF HUMAN RESOURCES PT. TEKNOLOGI RISET GLOBAL INVESTAMA JAKARTA*.
- Saviour, Akuamoah Worlanyo et al. vol. 16, no. 11. 2016, "The Impact of Effective Recruitment and Selection Practice on Organisational Performance (A Case Study at University of Ghana)", *Global Journal of Management and Business Research*.
- Universitas Darussalam Gontor, 2014. Sk Sk. No :012/BAUK-SDM/K-o/I/1440, *Penerimaan Dosen UNIDA Gontor*. Siman Ponorogo.
- Universitas Darussalam Gontor, 2014. *Statuta UNIDA Gontor*. 18 Okt 2019.
- Wilson, Bangun. ed. by Tim Perti 1. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lembaga Keuangan Syariah)-Ed.1-Cet.2.-Jakarta: Rajawali Pers* 2016.
- Yususf Burhanuddin. 1.-Cet 2 editions, ed. by Nur Rianto. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jkarta: Rajawali Pers*.