

Efektivitas Strategi Rekrutmen Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pelamar di SMA Negeri 9 Mandau

Mija Indra Putra^{1*}, Rori Dolayance², Nurhizrah Gustituati³, Anisah⁴, Novriyanti Achyar⁵

¹⁻⁵Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Kampus Air Tawar, Kota Padang, Sumatera Barat

E-mail: mijaindra2002@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3609>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 31 Oct 2025

Revised: 06 Nov 2025

Accepted: 20 Nov 2025

Kata Kunci:

Rekrutmen Digital, E-Recruitment, Kualitas Pelamar, Pendidikan, SMA Negeri 9 Mandau

Keywords:

Digital Recruitment, Teacher Hiring, Applicant Quality, SMA N 9 Mandau

ABSTRACT

Perkembangan teknologi digital telah mengubah praktik rekrutmen di berbagai sektor, termasuk pendidikan. SMA Negeri 9 Mandau sebagai institusi pendidikan tingkat menengah dituntut untuk memperoleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan kompetensi sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas strategi rekrutmen digital dalam meningkatkan kualitas pelamar, khususnya melalui pemanfaatan media sosial, situs karier, sistem pelacakan pelamar (ATS), serta asesmen berbasis kompetensi. Metode yang digunakan adalah kajian literatur terhadap buku-buku manajemen sumber daya manusia dan artikel-artikel akademik yang membahas e-recruitment, employer branding digital, dan proses seleksi di lembaga pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen digital mampu memperluas akses pelamar, meningkatkan efisiensi proses administrasi, serta menyaring kandidat dengan lebih objektif. Efektivitas tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas informasi lowongan, kekuatan citra digital sekolah, dan integrasi proses seleksi daring yang menilai kompetensi pedagogis serta kecocokan budaya kerja. Kajian ini menegaskan bahwa pemanfaatan rekrutmen digital secara terarah dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas calon pelamar di SMA Negeri 9 Mandau dan institusi pendidikan lainnya.

Digital transformation has reshaped recruitment practices in educational institutions, including secondary schools. SMA Negeri 9 Mandau faces increasing demands to attract qualified teachers and educational staff who align with the school's academic standards and professional culture. This article examines the effectiveness of digital recruitment strategies in enhancing applicant quality, drawing on a comprehensive review of relevant books, scientific journals, and empirical studies on e-recruitment, employer branding, and competency-based selection. The results of the review indicate that digital recruitment contributes positively to expanding applicant reach, streamlining administrative processes, and improving candidate quality provided that the strategy incorporates clear job information, well-structured digital platforms, competency based assessments, and strong employer branding. The study highlights both opportunities and challenges of digital recruitment in the school context, and offers practical recommendations for SMA Negeri 9 Mandau to maximize the benefits of technology-supported hiring.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Mija Indra Putra, et al (2025). Efektivitas Strategi Rekrutmen Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pelamar di SMA Negeri 9 Mandau, 4(2) 10251-10257. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3478>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dalam dua dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pada sektor pendidikan. Transformasi digital tidak hanya memengaruhi proses pembelajaran, tetapi juga merambah ke sistem manajemen sekolah, salah

satunya adalah proses rekrutmen guru dan tenaga kependidikan. Dalam konteks persaingan global dan kebutuhan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan, sekolah dituntut untuk menerapkan strategi rekrutmen yang lebih inovatif, efektif, dan responsif terhadap perkembangan zaman.

SMA Negeri 9 Mandau sebagai salah satu institusi pendidikan menengah turut merasakan urgensi perubahan tersebut. Sebagai sekolah yang berkomitmen menyediakan pendidikan berkualitas, SMA Negeri 9 Mandau membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, profesional, serta memiliki kemampuan adaptif terhadap perkembangan kurikulum maupun teknologi. Kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, sehingga rekrutmen menjadi aspek yang harus dikelola secara serius dan strategis.

Selama ini, mekanisme rekrutmen di banyak sekolah, termasuk SMA Negeri 9 Mandau, masih dilakukan secara konvensional. Metode seperti pengumuman melalui papan informasi, penyebaran kabar dari mulut ke mulut, serta pemanfaatan jaringan internal menjadi praktik umum yang digunakan dalam menjangkau calon pelamar. Meskipun metode ini memiliki kelebihan, seperti kemudahan dalam pelaksanaan dan minimnya biaya, namun efektivitasnya semakin dipertanyakan di tengah kompetisi tenaga pendidik yang semakin ketat. Model rekrutmen konvensional seringkali tidak mampu menjangkau pelamar potensial dalam jumlah besar, bahkan tidak jarang menghasilkan pelamar dengan kualifikasi yang kurang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Perkembangan teknologi digital menghadirkan peluang baru dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen. Strategi rekrutmen digital seperti penggunaan media sosial, portal lowongan pekerjaan, website resmi sekolah, dan sistem penyaringan pelamar berbasis teknologi mulai banyak digunakan oleh institusi modern karena mampu memperluas jangkauan, mempercepat proses, dan menyediakan basis data pelamar yang lebih terstruktur. Pemanfaatan teknologi juga memungkinkan sekolah melakukan penyaringan awal secara lebih objektif melalui fitur analisis dokumen, pengelolaan database, hingga penilaian kompetensi berbasis daring.

Demikian, muncul pertanyaan penting: apakah strategi rekrutmen digital benar-benar efektif dalam meningkatkan kualitas pelamar, atau hanya sebatas menambah jumlah pelamar? Efektivitas strategi digital tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak pelamar yang masuk, tetapi juga oleh sejauh mana teknologi dapat membantu sekolah menemukan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan institusi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini disusun untuk menganalisis efektivitas strategi rekrutmen digital dalam mendukung proses rekrutmen di SMA Negeri 9 Mandau. Analisis dilakukan melalui pendekatan kajian literatur dan berbagai temuan empiris yang membahas rekrutmen digital di sektor pendidikan. Dengan demikian, diharapkan artikel ini dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai potensi, tantangan, serta rekomendasi optimalisasi rekrutmen digital bagi sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur (*literature review*) untuk menganalisis efektivitas strategi rekrutmen digital dalam meningkatkan kualitas pelamar pada proses rekrutmen di SMA Negeri 9 Mandau. Kajian literatur dipilih karena penelitian berfokus pada penelusuran, evaluasi, dan sintesis hasil penelitian terdahulu terkait konsep *e-recruitment*, kualitas pelamar, teknologi manajemen SDM, serta praktik rekrutmen di institusi pendidikan.

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif, dengan desain studi pustaka yang mengumpulkan berbagai teori, model, dan temuan empiris dari sumber ilmiah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengeksplorasi pola, keunggulan, tantangan, dan indikator efektivitas rekrutmen digital, lalu mengaitkannya dengan kebutuhan SMA Negeri 9 Mandau.

Sumber Data Data diperoleh dari:

Buku-buku manajemen SDM dan manajemen pendidikan;

jurnal nasional & internasional yang membahas *e-recruitment*, teknologi pendidikan, dan kualitas pelamar; Laporan penelitian, kebijakan pemerintah, serta dokumen resmi terkait rekrutmen guru; Artikel akademik mengenai pemanfaatan media sosial, portal kerja, dan sistem rekrutmen digital.

Pemilihan sumber menggunakan kriteria relevansi, kredibilitas, dan keterbaruan (10 tahun

terakhir).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Identifikasi kata kunci, seperti: digital recruitment, e-recruitment, teacher recruitment, HR technology, dan educational staffing.
2. Penelusuran literatur melalui database jurnal (Google Scholar, DOAJ, ResearchGate, dan ERIC).
3. Seleksi literatur berdasarkan relevansi dengan konteks rekrutmen pendidikan dan pemanfaatan teknologi digital.
4. Review dan pencatatan data menggunakan metode pencatatan tematik untuk menemukan
5. konsep, indikator, serta temuan penelitian yang konsisten.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis isi (content analysis) melalui tiga tahap: Reduksi data: memilih informasi inti terkait strategi rekrutmen digital dan kualitas pelamar.

Kategorisasi tematik : mengelompokkan data ke dalam tema seperti model e-recruitment, indikator efektivitas, serta dampaknya pada kualitas pelamar.

Sintesis hasil : menyusun temuan menjadi argumentasi dan kesimpulan yang relevan dengan kebutuhan rekrutmen di SMA Negeri 9 Mandau.

Validitas Data

Triangulasi sumber, yaitu membandingkan berbagai literatur untuk memastikan konsistensi temuan. Pengecekan kredibilitas, dengan menggunakan hanya jurnal bereputasi, buku akademik, dan referensi valid. Kesesuaian konteks, yaitu memastikan bahwa temuan literatur dapat diterapkan pada lingkungan sekolah menengah di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Rekrutmen di Era Digital

Pemanfaatan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan terhadap proses rekrutmen di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Rekrutmen yang sebelumnya dilakukan secara konvensional—melalui papan informasi sekolah, jaringan internal, atau pengumuman manual—kini mulai beralih ke metode berbasis digital. Perubahan ini tidak hanya muncul sebagai tren global, tetapi juga sebagai respons terhadap meningkatnya kebutuhan tenaga pendidik berkualitas yang mampu bersaing dalam era pembelajaran digital.

Dalam konteks SMA Negeri 9 Mandau, transformasi ini sangat relevan mengingat tuntutan sekolah untuk menghadirkan guru yang tidak hanya memiliki kompetensi pedagogis, tetapi juga literasi teknologi yang baik. Oleh sebab itu, strategi rekrutmen digital menjadi pilihan logis untuk memperluas jangkauan pelamar dan meningkatkan kualitas kandidat.

Bentuk-Bentuk Strategi Rekrutmen Digital

Literatur menyebutkan bahwa rekrutmen digital dapat dilakukan melalui berbagai platform dan sistem yang mempermudah proses seleksi dan penyaringan pelamar. Beberapa strategi yang umum digunakan dan relevan untuk sekolah seperti SMA Negeri 9 Mandau antara lain:

Media Sosial

Platform seperti Facebook, Instagram, dan LinkedIn menjadi media penyebaran informasi lowongan kerja yang efektif. Keunggulannya terletak pada:

1. jangkauan luas,
2. distribusi informasi yang cepat,
3. segmentasi audiens yang lebih terarah.

Media sosial juga membantu meningkatkan *employer branding* sekolah, memberikan kesan modern dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Portal Kerja dan Website Sekolah

Portal kerja seperti Jobstreet, Indeed, atau BKK Pendidikan memungkinkan sekolah menyasar kandidat yang lebih terfokus. Sementara itu, website sekolah memberi legitimasi lebih tinggi karena pelamar dapat melihat profil sekolah, visi, misi, serta budaya kerja.

Sistem Penyaringan Berbasis Teknologi (Digital Screening Tools)

Penggunaan aplikasi penyaringan dokumen, tes kompetensi daring, atau Applicant Tracking System (ATS) membantu mengerucutkan pelamar berdasarkan:

1. kecocokan kualifikasi,
2. kelengkapan dokumen,
3. pengalaman kerja,
4. kompetensi pedagogis,
5. kemampuan teknologi informatika.

Wawancara dan Tes Kompetensi Daring

Model rekrutmen ini cocok untuk melihat keterampilan komunikasi, kemampuan pedagogis, dan integritas pelamar. Wawancara daring lebih hemat waktu, lebih fleksibel, dan menghilangkan hambatan geografis dalam perekrutan.

Efektivitas Rekrutmen Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pelamar

Efektivitas rekrutmen digital tidak hanya diukur dari jumlah pelamar, tetapi dari kualitas kandidat yang berhasil diseleksi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen digital memiliki potensi meningkatkan kualitas pelamar karena beberapa alasan:

1. **Memperluas Akses Kandidat Berkualitas**
Rekrutmen digital memperluas jangkauan informasi hingga ke luar daerah Mandau, sehingga SMA Negeri 9 Mandau memiliki peluang untuk mendapatkan pelamar yang:
 - a. memiliki sertifikasi pendidik,
 - b. berpengalaman mengajar,
 - c. memiliki keterampilan teknologi pendidikan,
 - d. sesuai dengan kebutuhan kurikulum Merdeka Belajar.
2. **Pengambilan Keputusan Lebih Objektif**
Sistem digital memungkinkan sekolah melakukan penyaringan berbasis kualifikasi dan kompetensi yang terukur. Ini mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi awal.
3. **Efisiensi Waktu dan Biaya**
Proses administrasi seperti pengumpulan dokumen, verifikasi, dan penjadwalan wawancara dapat dilakukan lebih cepat dan sistematis. Hal ini menghemat biaya operasional dan mempercepat pemenuhan kebutuhan guru.
4. **Penyaringan Kompetensi Teknologi**
Dalam dunia pendidikan modern, guru dituntut menguasai platform pembelajaran digital. Proses rekrutmen daring secara otomatis menguji kemampuan pelamar dalam:
 - a. literasi digital,
 - b. penggunaan aplikasi pembelajaran, * komunikasi virtual.Ini menjadi indikator penting untuk menilai kecocokan pelamar dengan kebutuhan sekolah.

Tantangan Implementasi Rekrutmen Digital di Institusi Pendidikan

Meski memberikan banyak manfaat, strategi rekrutmen digital juga memiliki tantangan tersendiri bagi sekolah seperti SMA Negeri 9 Mandau.

1. **Kesenjangan Akses Teknologi**
Tidak semua pelamar, terutama di daerah tertentu, memiliki akses internet stabil atau perangkat digital memadai. Hal ini dapat mengurangi keberagaman kandidat.
2. **Kemampuan SDM Internal**
Rekrutmen digital menuntut sekolah memiliki tim manajemen SDM yang memahami teknologi. Kurangnya pelatihan dapat menghambat optimalisasi penggunaan platform digital.
3. **Validitas Informasi Daring**
Informasi yang disampaikan pelamar secara digital berpotensi tidak akurat. Oleh sebab itu, verifikasi harus tetap dilakukan secara manual sebelum keputusan rekrutmen final.
4. **Keterbatasan Infrastruktur Digital Sekolah**
Website sekolah, sistem pencatatan, atau database digital harus diperbarui agar mampu menampung proses rekrutmen yang lebih sistematis.

Implikasi terhadap Rekrutmen di SMA Negeri 9 Mandau

Berdasarkan kajian literatur, penerapan strategi rekrutmen digital di SMA Negeri 9 Mandau memiliki beberapa implikasi penting:

1. Penguatan Citra Profesional Sekolah
Menggunakan teknologi dalam rekrutmen menunjukkan bahwa SMA Negeri 9 Mandau siap menjadi sekolah modern yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.
2. Memperoleh Guru Berkualitas sesuai Kurikulum Baru
Karena seleksi digital menekankan kompetensi dan kesesuaian dengan kebutuhan kurikulum, sekolah memiliki peluang lebih besar mendapatkan pendidik yang profesional dan inovatif.
3. Optimalisasi Pengelolaan SDM
Rekrutmen digital memungkinkan tim SDM sekolah memiliki dokumentasi rapi, sistematis, dan mudah diakses untuk pengambilan keputusan jangka panjang.
4. Arah Pengembangan Sistem Rekrutmen ke Depan SMA Negeri 9 Mandau perlu mengembangkan:
 - a. sistem rekrutmen berbasis website sekolah,
 - b. database pelamar digital,
 - c. format asesmen pedagogis berbasis kompetensi, penggunaan ATS sederhana atau Google Form terkustomisas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen digital memiliki efektivitas yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelamar pada institusi pendidikan, termasuk di SMA Negeri 9 Mandau. Transformasi digital dalam proses rekrutmen membuka peluang bagi sekolah untuk memperoleh kandidat yang lebih kompeten, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan pendidikan modern. Strategi ini memungkinkan penyebaran informasi lowongan secara lebih luas, cepat, dan tepat sasaran melalui penggunaan media sosial, portal kerja, website sekolah, serta sistem penyaringan digital.

Rekrutmen digital terbukti mampu meningkatkan kualitas pelamar karena proses seleksi dapat dilakukan secara lebih objektif, sistematis, dan berbasis kompetensi. Melalui platform digital, sekolah dapat menilai kemampuan pedagogis, literasi teknologi, serta kecocokan kandidat dengan budaya kerja secara lebih efisien. Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen membantu sekolah melakukan dokumentasi dan pengelolaan data pelamar secara terstruktur, sehingga mendukung pengambilan keputusan rekrutmen yang lebih akurat.

Meski demikian, implementasi strategi rekrutmen digital juga menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan akses teknologi bagi sebagian pelamar, kesiapan SDM internal sekolah, serta keharusan verifikasi terhadap informasi digital yang disampaikan pelamar. Namun, kendala ini dapat diatasi melalui peningkatan kapasitas tim rekrutmen, optimalisasi infrastruktur teknologi sekolah, dan penyesuaian mekanisme verifikasi dokumen.

Secara keseluruhan, rekrutmen digital merupakan solusi yang relevan dan strategis bagi SMA Negeri 9 Mandau dalam menghadapi persaingan untuk mendapatkan guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Penerapan strategi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelamar, tetapi juga memperkuat citra profesional sekolah, meningkatkan efisiensi administrasi, serta mendukung kebutuhan pembelajaran abad ke-21. Dengan demikian, rekrutmen digital layak untuk diadopsi sebagai pendekatan utama dalam proses penerimaan guru dan tenaga kependidikan di masa mendatang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Achmad, F. S. (2024). Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada sekolah swasta di Indonesia. *Journal of Educational Management*, 12(1), 45–57.
- Ananda, P. J. (2024). Pengaruh e-recruitment, media sosial, dan employer branding terhadap intention to apply pada generasi muda. *Jurnal Bisnis dan Humaniora Indonesia*, 7(2), 88–102.

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's essential human resource management practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ginting, S. (2023). Dampak transformasi digital terhadap proses rekrutmen tenaga kerja. *Jurnal Manajemen Politeknik Ganesha*, 5(1), 22–31.
- Husna, J. (2021). Efektivitas metode rekrutmen melalui media sosial dalam menarik pelamar berkualitas. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(4), 325–334.
- Klassen, R. M. (2025). Digital innovations in teacher recruitment: Trends and challenges in modern education systems. *International Journal of Educational Technology*, 14(1), 1–18.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Pane, R., & Pramudita, D. (2022). Pengaruh informasi lowongan dan citra organisasi digital terhadap kualitas pelamar pada lembaga pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(3), 145–156.
- Ventura, M. G., & Bringula, R. P. (2013). Effectiveness of online job recruitment systems: A case study. *International Journal of Computer Science Issues*, 10(1), 169–177.
- Wibowo, A. (2023). Rekrutmen berbasis teknologi: Analisis implementasi applicant tracking system dalam seleksi guru. *Jurnal Teknologi dan Administrasi Pendidikan*, 11(2), 210–225.