

“Analysis of Recruitment Function in Human Resource Management in Education Sector at Muhammadiyah 3 Elementary School ICP Sumberrejo Bojonegoro”  
“Analisis Fungsi Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan di SD Muhammadiyah 3 ICP Sumberrejo Bojonegoro”

Oleh: M CHAMIM FACHRUDIN  
Nama Dosen Pembimbing (Wisnu Panggah Setiyono)  
Progam Studi  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
2024

# Pendahuluan

Pendidikan merupakan landasan kemajuan suatu masyarakat, menjadi pilar utama dalam mengarahkan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Di era dimana pengetahuan dan keterampilan menjadi mata uang utama, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam sistem pendidikan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu negara dalam mencapai tujuan pembangunan. Untuk mengelola SDM tersebut secara efektif, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur dan berkelanjutan. Di antara berbagai aspek pengelolaan SDM, proses rekrutmen menjadi landasan yang krusial, terutama dalam konteks pendidikan. Dalam dunia pendidikan, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan memiliki tantangan yang unik, dimana proses rekrutmen memegang peranan yang sangat penting dalam memastikan lembaga pendidikan memiliki tenaga yang berkualitas, terampil, dan berkomitmen. Dalam ranah pendidikan, kualitas sumber daya manusia (SDM) mempunyai implikasi yang sangat besar terhadap keberhasilan dan efektivitas lembaga pendidikan.

# Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menciptakan organisasi yang sukses dan berkelanjutan

Rekrutmen bukan sekedar proses seleksi individu untuk mengisi posisi tertentu, namun juga merupakan investasi jangka panjang bagi suatu lembaga pendidikan. Pada artikel ini, kami akan melakukan analisis mendalam mengenai fungsi rekrutmen dalam pengelolaan SDM di bidang pendidikan, menelusuri langkah-langkah penting dalam memastikan lembaga pendidikan memiliki kualitas SDM yang sesuai dengan kebutuhannya.

Dengan memahami dan menganalisis proses rekrutmen secara menyeluruh, diharapkan kita dapat menggali strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dalam konteks pendidikan, serta memperkuat kontribusi lembaga pendidikan terhadap pengembangan SDM unggul dan unggul. SDM yang kompetitif.

Pengelolaan rekrutmen SDM di sekolah bukan sekedar proses pengisian posisi-posisi yang kosong, namun lebih merupakan strategi untuk menjaring individu-individu berkualitas yang berkomitmen mendukung visi dan misi pendidikan. Proses rekrutmen yang baik menjamin sekolah dapat menghadirkan pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak hanya mempunyai kualifikasi akademik yang memadai, namun juga mempunyai kualifikasi akademis yang memadai nilai-nilai yang sejalan dengan budaya dan tujuan pendidikan yang dianut sekolah. Mutu pendidikan yang disampaikan kepada peserta didik sangat bergantung pada mutu pengajaran dan pendampingan yang diberikan oleh pendidik.

Melalui rekrutmen yang selektif, sekolah dapat memastikan bahwa setiap individu yang bergabung memiliki kompetensi dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan kurikulum dan perkembangan siswa.

# Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur yang diidentifikasi dengan analisis deskriptif dan eksploratif. Metode penelitian dapat ditinjau sebagai suatu rencana dan prosedur penelitian yang mencakup langkah-langkah berupa asumsi luas hingga metode rinci dalam pengumpulan, analisis, dan interpretasi data (Creswell & Creswell, 2021). Prosedur penelitian kualitatif akan sangat bergantung pada data berupa teks dan gambar, memiliki langkah-langkah unik dalam analisis data, dan berasal dari strategi penelitian yang berbeda-beda (Creswell & Creswell, 2021). Dalam penelitian ini hasil penelitian akan berbentuk deskripsi dan narasi. Fokus penelitian akan dilakukan untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan (Moleong, 2020). Keterbatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan fokus pada proses rekrutmen pada manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan di SD Muhammadiyah 3 ICP Sumberrejo, Bojonegoro. Prosedur pengumpulan dan pencatatan data akan ditempatkan sebagai bagian penting dalam penelitian ini, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Tanpa mengetahui prosedur pengumpulan dan pencatatan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan datanya meliputi: (1) teknik observasi yang disebut observasi; (2) wawancara; dan (3) dokumentasi. Sejumlah temuan berupa fakta dan data tersimpan dalam bahan di

Machine Translated by Google

bentuk dokumentasi. Data yang tersedia sebagian besar berupa surat, peraturan, kebijakan, kehadiran, laporan, foto, dan lain sebagainya. Selain itu, terdapat tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis domain, taksonomi, komponensial, dan analisis tema. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data yaitu seleksi, konsentrasi, abstraksi, dan transformasi data; triangulasi yaitu wawancara, observasi, dan dokumen; dan menarik kesimpulan.

# Hasil

Di SD Muhammadiyah 3 ICP Sumberrejo Bojonegoro, strategi rekrutmen sumber daya manusia diterapkan untuk mencapai beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut.

## A. Merekrut Talenta Berkualitas

Merekrut talenta-talenta berkualitas melalui proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia (SDM) di SD Muhammadiyah 3 ICP Sumberrejo Bojonegoro merupakan langkah krusial yang menjamin keberhasilan pendidikan dan pertumbuhan institusi. SDM yang berkualitas tidak hanya sekedar memiliki kualifikasi akademik yang memadai, namun juga memiliki nilai, kompetensi, dan keterampilan yang sejalan dengan visi dan misi pendidikan yang dianut sekolah.

## B. Mengisi Jabatan yang Kosong

Pengisian jabatan-jabatan yang kosong melalui proses rekrutmen pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pendidikan sekolah merupakan langkah krusial untuk menjaga keberlangsungan operasional dan peningkatan mutu pendidikan. Proses ini tidak hanya sekedar mengisi posisi-posisi yang kosong, namun juga melibatkan strategi yang matang untuk memastikan bahwa individu yang tepat dengan kualifikasi yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

## C. Mendukung Pengembangan Kelembagaan

Mendukung pengembangan kelembagaan melalui fungsi rekrutmen dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bidang pendidikan sekolah merupakan upaya strategis yang penting untuk memperkuat landasan organisasi, meningkatkan mutu pendidikan, dan mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya menarik individu dengan kualifikasi yang tepat, namun juga menciptakan tim yang berkomitmen, inovatif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan dinamika pendidikan.

## D. Diversifikasi Tenaga Kerja

Diversifikasi tenaga kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) di pendidikan sekolah merupakan pendekatan strategis yang tidak hanya memperkaya keberagaman di tempat kerja, namun juga meningkatkan kualitas pendidikan serta memperluas perspektif dan pengalaman yang diberikan kepada siswa. Dalam dunia pendidikan yang semakin global dan multikultural, penting untuk memahami pentingnya memiliki tenaga kerja yang mencerminkan keberagaman komunitas di mana sekolah berada.

## e. Meningkatkan Retensi Karyawan

Meningkatkan retensi pegawai dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan sekolah merupakan aspek krusial yang tidak hanya berdampak pada stabilitas organisasi, namun juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas pendidikan, keberlanjutan operasional, dan reputasi institusi secara keseluruhan. Retensi yang baik menunjukkan bahwa sekolah mampu mempertahankan staf yang berkomitmen, berkualitas, dan dihargai di lingkungan kerjanya.

## F. Mengurangi Risiko Kesalahan Seleksi

Mengurangi risiko kesalahan seleksi dalam perekrutan tenaga pengajar dan tenaga administrasi di sekolah merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mempengaruhi kualitas pendidikan, keharmonisan lingkungan kerja, dan efisiensi operasional lembaga. Kesalahan dalam pemilihan pegawai tidak hanya dapat menimbulkan biaya tambahan dan gangguan operasional, namun juga berpotensi merusak reputasi sekolah dan berdampak buruk pada pengalaman belajar siswa. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan strategi rekrutmen yang cermat dan terstruktur untuk mengurangi risiko ini seefektif mungkin.

Selain itu, penggunaan teknologi dan sistem informasi dalam proses rekrutmen dapat membantu mengurangi risiko kesalahan. Platform rekrutmen digital dapat digunakan untuk mengelola lamaran, melacak proses seleksi, dan menyimpan catatan terorganisir dari setiap kandidat. Sistem ini juga dapat menyediakan alat analisis yang membantu mengidentifikasi pola atau tren yang mungkin berdampak pada keberhasilan rekrutmen dan retensi karyawan. Selain itu, evaluasi berkelanjutan dan perbaikan proses rekrutmen menjadi kunci untuk mengurangi risiko kesalahan seleksi secara berkelanjutan. Dengan menganalisis data rekrutmen, mengidentifikasi area di mana kesalahan atau kegagalan terjadi, dan melakukan perubahan atau penyesuaian yang diperlukan, sekolah dapat meningkatkan keberhasilan proses rekrutmen di masa depan.

Terakhir, penting untuk mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dari kesalahan dan perbaikan berkelanjutan. Menerima bahwa kesalahan rekrutmen akan terjadi, namun pastikan juga bahwa kesalahan tersebut menjadi peluang perbaikan dan inovasi dalam pengelolaan SDM. Secara keseluruhan, mengurangi risiko kesalahan rekrutmen di sekolah memerlukan pendekatan yang sistematis, proaktif, dan berkelanjutan. Dengan merancang profil posisi yang jelas, merancang proses seleksi yang komprehensif, melibatkan pemangku kepentingan terkait, memverifikasi referensi, menggunakan teknologi, dan melakukan evaluasi berkelanjutan, sekolah dapat meminimalkan risiko kesalahan seleksi dan membangun tim yang kuat dan komitmen untuk mendukung visi pendidikan mereka



# KESIMPULAN

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan di SD Muhammadiyah 3 ICP Sumberrejo Bojonegoro, fungsi rekrutmen mempunyai peranan yang sangat penting dalam berbagai aspek strategis. Menarik talenta-talenta berkualitas menjadi landasan utama dalam membangun tim guru dan tenaga administrasi yang mampu memberikan pengalaman pendidikan terbaik bagi siswa. Proses rekrutmen harus diarahkan untuk menjaring individu-individu yang tidak hanya memiliki kualifikasi akademis dan pengalaman kerja yang sesuai, namun juga nilai-nilai yang sejalan dengan misi dan visi pendidikan sekolah.

# Referensi

Putri, EY, Putri, A., Rahma, AR, & Maolani, FM (2022). Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 12(2). <https://doi.org/10.37932/jev12i2.618>

Arfin, AL (2022). Peran departemen sumber daya manusia dalam perencanaan, rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan SDM unggul. *Efektor*, 9(2). <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>

Halisa, NN (2020). Peran manajemen sumber daya manusia 'sistem rekrutmen, seleksi, Kompetensi, dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif: Tinjauan literatur. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin*, 1(2). <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>

Sawaluddin, FR, & Rustandi, R. (2020). Manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4). <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>

Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, IAMEM (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>

Utomo, PB, Purnomo, ME, & Nazarudin, M. (2021). Studi perencanaan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di SD Islam Palembang. *Studia Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v3i1.6814>

Creswell, JW, & Creswell, JD (2021). *Desain penelitian: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Publikasi SAGE.

Moleong, LJ (2020). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.

Agustin, DS (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UMKM dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>

Agustine, P., Usup, RC, & Meitiana. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervensi pada kantor inspektorat Kabupaten Katingan. *Jurnal Lingkungan dan Manajemen*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>

Kurniawan, AD, & Setioningtyas, WP (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja & kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai penyandang disabilitas galeri batik wistara Surabaya. *Jurnal Penelitian Bisnis Keberlanjutan (JSBR)*, 1(1), 74–80. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.2958>



