

**MANAJEMEN STRATEGIS REKRUTMEN SDM TERPUSAT OLEH YAYASAN:  
UPAYA MENJAGA KUALITAS DAN KESESUAIAN KEBUTUHAN  
DI SDTQ AL ABIDIN SURAKARTA**

**Choirudin Abdullah Nugroho Saputro**

UIN Raden Mas Said Surakarta

[koirudien@gmail.com](mailto:koirudien@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to examine the personnel planning and human resource (HR) recruitment system implemented at SD Tahfidzul Quran (SDTQ) Al-Abidin in 2025. The primary focus of this research is the centralized, needs-based recruitment model initiated by the Al-Abidin Foundation for all educational units under its management. This research employs a descriptive qualitative approach with narrative analysis. Data were collected through in-depth interviews with school principals, observations, and document studies. The findings reveal that HR planning and recruitment at SDTQ Al-Abidin follow the POAC management principles (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling). Recruitment is based on the analysis of learning group needs and other specific requirements. The recruitment process is centrally managed by the foundation and involves several stages, including the use of a Learning Management System (LMS), interviews, microteaching, and training. Teacher evaluation is carried out through supervision, Teacher Competency Tests (UKG), and the 3K+1G performance indicators. This article is expected to serve as a reference for HR management practices in the field of education.

Keywords: human resource management, personnel planning, recruitment, elementary education, POAC

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem perencanaan personil dan perekrutan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di SD Tahfidzul Quran (SDTQ) Al-Abidin pada tahun 2025. Fokus utama penelitian adalah pada model rekrutmen terpusat berbasis kebutuhan yang diinisiasi oleh Yayasan Al-Abidin terhadap seluruh unit pendidikan di bawah naungannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis naratif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dan perekrutan SDM di SDTQ Al-Abidin mengikuti prinsip manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). Perekrutan didasarkan pada analisis kebutuhan rombongan belajar dan kebutuhan khusus lainnya. Proses rekrutmen dilakukan secara terpusat oleh yayasan, dengan seleksi yang melibatkan LMS, wawancara, microteaching, dan pembinaan. Evaluasi terhadap guru

dilakukan melalui supervisi, UKG, dan indikator 3K+1G. Artikel ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengelolaan SDM di dunia pendidikan.

Kata kunci : manajemen SDM, perencanaan personil, rekrutmen, pendidikan dasar, POAC

## **PENDAHULUAN**

Perencanaan personil dan perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam manajemen pendidikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2016), pengelolaan SDM yang baik akan berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan. Keberhasilan institusi pendidikan, khususnya sekolah dasar berbasis Islam seperti SD Tahfidzul Quran (SDTQ) Al-Abidin, sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan SDM yang berkualitas, baik dari segi kompetensi pedagogik, profesional, maupun spiritual. Dalam kerangka ini, penting adanya strategi yang tidak hanya menjawab kebutuhan jangka pendek, tetapi juga mampu mengantisipasi dinamika jangka panjang pendidikan.

Studi sebelumnya oleh Suryadi dan Fitria (2022) menyoroti pentingnya sistem perekrutan yang efektif dan berorientasi pada kebutuhan unit kerja. Namun, model perekrutan terpusat yang dilakukan oleh yayasan terhadap beberapa unit pendidikan sekaligus masih minim dibahas dalam literatur. Padahal, model seperti ini menyimpan potensi efisiensi administratif dan peningkatan kualitas SDM melalui standarisasi proses seleksi dan pembinaan. Penelitian ini menelaah secara mendalam proses perencanaan dan perekrutan SDM di SDTQ Al-Abidin tahun 2025 yang berada di bawah naungan Yayasan Al-Abidin. Hal yang menarik dari konteks ini adalah bahwa proses perekrutan dilakukan secara terpusat oleh yayasan berdasarkan analisis kebutuhan dari masing-masing unit sekolah. Kondisi ini memberikan pendekatan manajemen SDM yang unik, di mana kebutuhan unit tetap menjadi dasar perekrutan, namun proses seleksi dan pelaksanaan dilakukan secara kolektif.

Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen SDM di SDTQ Al-Abidin dengan pendekatan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling), mengidentifikasi kelebihan dan kekurangannya, serta memberikan kontribusi referensial bagi pengembangan manajemen SDM di dunia pendidikan Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis naratif. Subjek utama penelitian adalah Kepala Sekolah SDTQ Al-Abidin. Data dikumpulkan melalui

tiga teknik utama: wawancara mendalam untuk menggali pandangan dan pengalaman manajemen sekolah, observasi terhadap praktik perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen, serta analisis dokumen seperti formulir kebutuhan guru, lembar evaluasi guru. Validitas data dijaga melalui triangulasi teknik, dengan pengecekan ulang data kepada informan untuk menghindari bias interpretatif. Lokasi penelitian adalah SDTQ Al-Abidin yang berada di bawah pengelolaan langsung Yayasan Al-Abidin.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Temuan**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di SDTQ Al-Abidin pada tahun 2025 telah dilaksanakan dengan sistematis dan mengacu pada prinsip POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling). Setiap tahap POAC tercermin jelas dalam pelaksanaan perencanaan, perekrutan, pembinaan, hingga evaluasi kinerja. Pendekatan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan berorientasi pada mutu jangka panjang. Pengorganisasian SDM melalui model POAC menjadi pendekatan yang umum digunakan untuk menjamin efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan (Sunarto, 2020).

### **Perencanaan**

Perencanaan kebutuhan SDM di SDTQ Al-Abidin dilakukan dengan pendekatan berbasis data. Sunarto (2020) yang mengemukakan bahwa praktik perencanaan tenaga pendidik di madrasah berbasis POAC menunjukkan bahwa kolaborasi antar pimpinan menjadi kunci dalam menentukan kebutuhan SDM yang proporsional. Dalam praktik di SDTQ Al-Abidin, kepala sekolah bersama waka Kurikulum dan waka kesiswaan melakukan pemetaan kebutuhan guru berdasarkan rombongan belajar setiap level. Tidak hanya guru mata pelajaran umum, guru tahfidz (Qur'an) juga diperhitungkan. Perencanaan ini juga memperhatikan kebutuhan khusus, seperti guru pengganti cuti melahirkan serta kebutuhan tenaga non-kependidikan seperti petugas keamanan, kebersihan, dan kantin. Setelah semua kebutuhan terkumpul, sekolah mengajukan rekapitulasi tersebut ke yayasan untuk digabungkan dalam rekrutmen bersama lintas unit. Keputusan berdasarkan data aktual berbasis data empiris ini selaras dengan teori manajemen strategis SDM yang menyatakan bahwa perencanaan efektif didasarkan pada analisis kebutuhan yang valid dan kontekstual (Mathis & Jackson, 2022).

## **Pengorganisasian**

Pengorganisasian rekrutmen oleh yayasan menandai pendekatan sentralistik dalam fungsi SDM, namun dengan tetap mempertahankan sensitivitas terhadap kebutuhan unit. Yayasan menetapkan standar kualifikasi yang sama untuk seluruh unit sekolah, memastikan adanya kesetaraan mutu antar lembaga pendidikan di bawah naungan yang sama. Kriteria calon pendidik mencakup empat kompetensi dasar guru: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Selain itu, yayasan menetapkan struktur penempatan SDM berdasarkan kebutuhan unit, memastikan guru dan tenaga kependidikan tersusun dalam posisi yang mendukung tujuan lembaga.

## **Pelaksanaan**

Pelaksanaan rekrutmen biasanya dilakukan satu tahun sekali di bulan juni yang berlangsung lebih kurang 2 pekan. bulan juli pegawai baru yang dinyatakan lolos masuk untuk mendapatkan pembinaan dan orientasi selama 3 bulan. Proses penyebaran informasi perekrutan melalui media sosial yang dimiliki yayasan maupun unit sekolah, jaringan alumni, jaringan guru, dan jaringan walimurid.

Pada tahap pelaksanaan, keunggulan sistem ini terletak pada integrasi teknologi dan sistem seleksi berlapis. Penggunaan Learning Management System (LMS) untuk pendaftaran dan tes awal memberikan efisiensi administratif dan menjamin objektivitas dalam seleksi. Dengan proses seleksi berbasis LMS harapannya dapat meningkatkan transparansi, akurasi seleksi, serta mengurangi intervensi yang tidak objektif (Prihantoro & Widodo, 2018). Sementara itu, tes lapangan seperti microteaching dan wawancara memungkinkan pihak sekolah menilai aspek pedagogis dan kepribadian calon guru. Proses rekrutmen juga menampilkan praktik hybrid antara sistem daring dan tatap muka, yang memperkuat validitas seleksi.

Selain itu, pembinaan guru baru yang dilakukan oleh yayasan, sekolah, dan guru senior menunjukkan adanya kesadaran pentingnya fase orientasi dalam memastikan keberhasilan integrasi SDM ke dalam sistem sekolah. Proses pembinaan dilakukan melalui tiga acara yakni: pembinaan yang dilakukan oleh yayasan lebih kurang selama satu bulan; pembinaan dari unit sekolah melalui workshop selama 1 pekan; dan pegawai baru yang dipasangkan dengan guru senior.

## **Evaluasi**

Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh manajemen dan tim ALC (Al-Abidin Learning Center) menunjukkan bahwa SDTQ Al-Abidin menempatkan pengawasan sebagai bagian integral dari peningkatan mutu guru. proses evaluasi pegawai dilakukan dengan beberapa cara, yakni evaluasi melalui supervisi yang dilakukan oleh manajemen dan tim khusus ALC (Al-Abidin Learning Center) pada proses pengajaran di kelas. Praktik ini sebagaimana yang dikemukakan oleh

Kemudian terdapat pula penilaian akhir tahun melalui ujian kompetensi guru (UKG) dengan standar nilai yang sudah ditetapkan oleh tim ALC. dan ada pula lembar penilaian yang diisi guru yang akan dibandingkan dengan penilaian oleh manajemen yang meliputi indikator 3K+1G (Kompetensi, komitmen, kinerja, dan growth mindset. bagi pegawai yang memiliki nilai dibawah standar maka akan dilakukan pembinaan pegawai sebanyak 3x, apabila dalam proses pembinaan belum terpenuhi harapan maka pegawai tersebut akan dikenai surat peringatan (SP) dari manajemen. Surat peringatan ini berlaku 3x sebelum nanti akan dikenai sanksi yang lebih berat. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan bersifat holistik dan memperhatikan dimensi soft-skill yang kerap terabaikan dalam sistem penilaian konvensional. Proses evaluasi ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Susilo & Handayani (2019) model supervisi akademik yang efektif dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar secara berkelanjutan melalui umpan balik dan pembinaan yang terstruktur.

Secara umum, temuan di lapangan menunjukkan bahwa penyelenggaraan manajemen berbasis POAC dalam perencanaan personil dan rekrutmen SDM di SDTQ Al-Abidin berbasis system terpusat sudah berjalan baik. Namun demikian, model ini tetap menyimpan tantangan. Di satu sisi, sistem terpusat meningkatkan efisiensi dan kualitas. Di sisi lain, ia berisiko mengurangi fleksibilitas dan otonomi unit sekolah. Oleh karena itu, penting bagi yayasan untuk menjaga keseimbangan antara standarisasi dan kontekstualisasi

Dari sisi kontribusi keilmuan, temuan ini memperluas pemahaman tentang bagaimana model POAC dapat diimplementasikan secara nyata dalam konteks sekolah berbasis Islam dan tahfidz. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa integrasi antara pendekatan manajemen modern dan nilai-nilai Islami bukanlah hal yang kontradiktif, melainkan justru saling menguatkan.

## **B. Pembahasan**

Perencanaan SDM di SDTQ Al-Abidin menunjukkan praktik manajemen berbasis kebutuhan aktual. Berbeda dari banyak sekolah lain yang melakukan rekrutmen mendadak, SDTQ mengusulkan kebutuhan jauh hari sebelum tahun ajaran baru. Ini sejalan dengan prinsip manpower planning dalam teori manajemen SDM, yang menekankan pentingnya forecasting berdasarkan data. Peran aktif kepala sekolah dan timnya juga mencerminkan praktik participative management (Yukl, 2020). Akan tetapi, tantangan muncul pada data dinamis yang dapat menyebabkan kekurangan guru sementara.

Pendelegasian fungsi pengorganisasian kepada yayasan memberikan konsistensi dalam standar mutu SDM. Hal ini dapat dilihat dari kriteria guru yang mencakup 4 kompetensi utama sebagaimana dijelaskan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Namun, meski memberikan standarisasi, model ini juga berpotensi mengabaikan nuansa lokal sekolah. Guru yang cocok secara kualifikasi bisa saja tidak cocok secara kultural. Oleh karena itu, perlu ada mekanisme komunikasi yang kuat antar unit dan yayasan untuk menyinkronkan harapan kualitatif.

Proses pelaksanaan rekrutmen menonjolkan efisiensi melalui pemanfaatan LMS, tetapi tidak mengabaikan komponen kualitatif yang penting seperti microteaching dan tes Qur'an. Proses ini menunjukkan integrasi antara teknologi dan nilai-nilai lembaga. Pembinaan guru baru melalui tiga fase juga mencerminkan pemahaman mendalam tentang proses adaptasi profesional. Strategi ini selaras dengan konsep learning organization (Senge, 2014), di mana orientasi pembelajaran menjadi bagian dari budaya kerja. Namun, lamanya pembinaan selama 3 bulan juga menuntut komitmen tinggi dari guru baru, yang bisa menjadi tantangan dalam mempertahankan semangat kerja jika tidak didukung dengan sistem penghargaan yang memadai.

Pengendalian dan evaluasi yang dilakukan menggunakan model 3K+1G merupakan pendekatan inovatif yang tidak hanya mengukur kompetensi teknis, tetapi juga sikap dan pola pikir. Ini melampaui model evaluasi konvensional yang sering kali hanya menilai dari hasil kerja. Strategi pembinaan terhadap guru yang belum memenuhi standar nilai memperlihatkan bahwa manajemen di SDTQ tidak sekadar melakukan kontrol, tetapi juga membina (developmental control).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM di SDTQ Al-Abidin dilakukan dengan pendekatan berbasis kebutuhan aktual dari rombongan belajar, mencakup guru mata pelajaran umum, guru tahfidz, serta tenaga kependidikan. Pendekatan ini mencerminkan praktik manajemen strategis yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan riil. Pengorganisasian SDM yang dilakukan oleh yayasan memungkinkan terciptanya standarisasi mutu dan efisiensi pengelolaan lintas unit. Namun, model ini juga menghadirkan tantangan berupa ketidaksesuaian karakter guru dengan budaya kerja sekolah, sehingga diperlukan adaptasi internal. Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan secara sistematis melalui pemanfaatan teknologi LMS dan seleksi bertahap yang mencakup aspek kompetensi akademik dan keislaman. Pembinaan guru baru yang komprehensif menjadi kekuatan utama dalam proses integrasi SDM ke dalam sistem sekolah. Pengendalian dan evaluasi SDM dilakukan secara berkelanjutan melalui supervisi, UKG, dan indikator 3K+1G. Evaluasi ini menunjukkan perhatian lembaga terhadap pengembangan holistik tenaga pendidik..

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2023). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Prihantoro, D., & Widodo, H. (2018). Efektivitas Seleksi Guru Melalui Sistem Online di Lembaga Pendidikan. *Manajerial Pendidikan Islam*, 5(1), 66–80.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Senge, P. M. (2014). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Crown Business.
- Setiawan, B., & Marzuki, A. (2023). Strategi Adaptasi Guru Pemula Melalui Mentoring. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v9i1.2743>
- Sunarto, M. (2020). Implementasi Model POAC dalam Pengelolaan SDM Madrasah. *Tanzhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.30821/tanzhim.v4i1.691>
- Suryadi, T., & Fitria, R. (2022). Inovasi Rekrutmen Tenaga Kependidikan Berbasis Kompetensi. *Manajerial Pendidikan Islam*, 7(2), 101–115. <https://doi.org/10.21043/mana.v7i2.2511>

Susilo, A., & Handayani, R. (2019). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *EduHumaniora: Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(1), 45–54.  
<https://doi.org/10.17509/eh.v11i1.15769>

Yukl, G. A. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson.