

ANALISIS MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DI SEKOLAH DASAR CELEBES ISLAMIC SCHOOL KABUPATEN LUWU

¹Arya Suyanti, ²Muhammad Arafah, ³Nurcaya

Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Universitas Puangrimaggalatung

¹aryasuyanti2703@gmail.com, ²muharafahusman@yahoo.co.id,

³nurcaya.aydin17@gmail.com

ABSTRACT

Teacher recruitment management plays a strategic role in improving educational quality through the provision of qualified human resources. In Islamic elementary schools, recruitment is expected not only to identify teachers with pedagogical and professional competence but also to ensure their alignment with Islamic values and the institution's vision. This study aimed to analyze teacher recruitment management at SD Celebes Islamic School, Luwu Regency, based on the management functions of planning, organizing, actuating, and controlling, as well as to identify the supporting and inhibiting factors affecting its implementation. This study employed a qualitative descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving the principal, foundation representatives, recruitment committee members, and teachers. Data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña through data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that teacher recruitment management has been implemented systematically through teacher needs analysis, committee formation, administrative screening, competency testing, microteaching, interviews, and evaluation. Assessing candidates' Islamic integrity constitutes a distinctive aspect of the recruitment process and supports consistency with the school's organizational culture. Supporting factors include institutional commitment, effective coordination, and clear recruitment criteria, whereas limited qualified applicants, the absence of standardized instruments for assessing Islamic integrity, and limited recruitment dissemination remain major challenges. The study concludes that the comprehensive implementation of management functions contributes to improving teacher recruitment quality and strengthening human resource management in Islamic elementary schools.

Keywords: *teacher recruitment management; Islamic elementary school.*

ABSTRAK

Manajemen rekrutmen guru merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang menentukan kualitas tenaga pendidik. Pada sekolah dasar berbasis Islam, proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada kompetensi profesional, tetapi juga pada kesesuaian karakter dan integritas keislaman calon guru dengan visi sekolah. Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu berdasarkan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat

pelaksanaannya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen guru telah dilaksanakan secara sistematis melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik, pembentukan panitia rekrutmen, seleksi administrasi, tes kompetensi, *microteaching*, wawancara, dan evaluasi. Penilaian integritas keislaman menjadi karakteristik utama yang membedakan sistem rekrutmen sekolah ini dengan sekolah dasar pada umumnya. Faktor pendukung meliputi komitmen yayasan, koordinasi yang baik antara sekolah dan yayasan, serta kejelasan persyaratan seleksi. Faktor penghambat meliputi keterbatasan pelamar yang memenuhi kualifikasi, belum tersedianya instrumen baku penilaian integritas keislaman, dan terbatasnya publikasi lowongan kerja. Penelitian menyimpulkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen secara terpadu mampu meningkatkan kualitas rekrutmen guru dan memperkuat pengelolaan sumber daya manusia pada sekolah dasar berbasis Islam.

Kata Kunci: manajemen rekrutmen guru; sekolah dasar berbasis Islam.

A. Pendahuluan

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan dalam mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, keterampilan, dan nilai-nilai peserta didik. Oleh karena itu, keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya memperoleh tenaga pendidik yang kompeten melalui sistem rekrutmen yang terencana, objektif, dan akuntabel (Owens & Valesky, 2021; Bush, 2020).

Rekrutmen guru merupakan fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan karena menentukan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kompetensi tenaga pendidik. Rekrutmen yang dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan memungkinkan sekolah memperoleh guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan tuntutan organisasi, sedangkan rekrutmen yang tidak terencana berpotensi menurunkan efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Dessler, 2020; Armstrong, 2020).

Pada sekolah dasar berbasis Islam, rekrutmen guru memiliki

karakteristik yang lebih kompleks karena tidak hanya mempertimbangkan kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga integritas keislaman, akhlak, dan komitmen terhadap budaya organisasi sekolah. Kesesuaian karakter dengan visi lembaga menjadi penting karena guru diharapkan mampu menjadi teladan sekaligus menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran maupun kehidupan sekolah (Muhaimin, 2021).

Studi pendahuluan di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa rekrutmen guru telah dilaksanakan melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik, seleksi administrasi, tes kompetensi, *microteaching*, wawancara, dan penetapan calon guru. Namun demikian, pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala, seperti terbatasnya pelamar yang memenuhi kualifikasi akademik dan integritas keislaman, belum tersedianya instrumen baku untuk menilai aspek integritas keislaman, terbatasnya pemanfaatan media digital dalam publikasi lowongan, serta evaluasi pascarekrutmen yang belum dilakukan secara sistematis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa

efektivitas rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan tahapan seleksi, tetapi juga oleh kualitas penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam setiap proses rekrutmen.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa analisis kebutuhan tenaga pendidik menjadi dasar keberhasilan rekrutmen guru (Nashrullah & Rindaningsih, 2023), sementara pemanfaatan media digital mampu meningkatkan efektivitas penyebaran informasi rekrutmen (Hidayat & Nurhayati, 2022). Selain itu, efektivitas rekrutmen dipengaruhi oleh kejelasan struktur organisasi dan pembagian tugas panitia (Ismanda et al., 2025), serta kesesuaian karakter individu dengan budaya organisasi sekolah (Özsoy & Tabancalı, 2023). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji rekrutmen secara parsial sehingga belum mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) sebagai satu kesatuan sistem pada sekolah dasar berbasis Islam. Selain itu, integritas keislaman sebagai bagian dari proses seleksi masih belum banyak dikaji sebagai faktor strategis dalam keberhasilan rekrutmen guru.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menggunakan perspektif fungsi manajemen Robbins dan Coulter (2021) untuk menganalisis pelaksanaan manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu secara komprehensif. Kebaruan penelitian terletak pada analisis keterpaduan fungsi-fungsi manajemen dengan penilaian integritas keislaman sebagai karakteristik utama rekrutmen guru pada sekolah dasar berbasis Islam. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan tahapan rekrutmen, tetapi juga menjelaskan bagaimana penerapan fungsi manajemen membentuk sistem rekrutmen yang mampu menghasilkan guru yang profesional serta memiliki kesesuaian karakter dengan budaya organisasi sekolah.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya pada sekolah dasar berbasis Islam, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi sekolah dalam mengembangkan sistem rekrutmen guru yang lebih efektif, objektif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu berdasarkan fungsi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pelaksanaan manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena berdasarkan pengalaman dan perspektif informan dalam konteks yang alamiah (Creswell & Creswell, 2023).

Penelitian dilaksanakan di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu pada bulan Maret–Mei 2026 dengan fokus pada penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam rekrutmen guru, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yang terdiri atas kepala sekolah, ketua yayasan, ketua panitia rekrutmen, dan dua orang guru yang direkrut melalui mekanisme seleksi sekolah. Informan dipilih karena memiliki keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen dan mampu memberikan informasi sesuai dengan fokus penelitian.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mengenai pelaksanaan rekrutmen, observasi untuk mengamati proses rekrutmen secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa dokumen perencanaan, jadwal seleksi, berita acara, dan dokumen terkait lainnya.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (*conclusion drawing and verification*). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member checking*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Manajemen Rekrutmen Guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu

a. Perencanaan (*Planning*) Rekrutmen Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu dilaksanakan secara sistematis melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik sebelum pembukaan rekrutmen. Analisis tersebut mempertimbangkan perkembangan jumlah peserta didik, kebutuhan mata pelajaran, beban kerja guru, kondisi sumber daya manusia yang tersedia, serta arah pengembangan sekolah. Hasil analisis menjadi dasar dalam menentukan jumlah formasi, kualifikasi akademik, kompetensi, dan karakter calon guru yang akan direkrut.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa:

"Analisis kebutuhan guru kami lakukan pada setiap akhir semester dengan melihat perkembangan jumlah peserta didik, kebutuhan mata pelajaran, serta program pengembangan sekolah. Dengan cara itu, formasi yang dibuka benar-benar

sesuai dengan kebutuhan sekolah." (W/KS/15-04-2026).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa sebelum pengumuman lowongan diterbitkan, sekolah bersama yayasan melaksanakan rapat koordinasi untuk mengevaluasi kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan data administrasi sekolah, proyeksi jumlah peserta didik, distribusi beban mengajar, dan rencana pengembangan program pembelajaran. Dokumentasi penelitian juga menunjukkan bahwa pembukaan formasi didasarkan pada hasil analisis kebutuhan sehingga proses rekrutmen menjadi bagian dari perencanaan sumber daya manusia sekolah.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa fungsi *planning* tidak hanya diarahkan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik, tetapi juga membangun keselarasan antara kebutuhan organisasi, kompetensi profesional, dan integritas keislaman calon guru sebagai karakteristik sekolah berbasis Islam. Dengan demikian, analisis kebutuhan menghasilkan spesifikasi jabatan yang mencakup aspek kompetensi

teknis sekaligus kesesuaian karakter dengan budaya organisasi sehingga menjadi dasar pengendalian mutu sejak awal proses rekrutmen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins dan Coulter (2021) yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan proses penetapan tujuan dan strategi organisasi, serta mendukung Nashrullah dan Rindaningsih (2023) yang menegaskan pentingnya analisis kebutuhan dalam keberhasilan rekrutmen guru. Namun demikian, penelitian ini memperlihatkan bahwa pada sekolah dasar berbasis Islam analisis kebutuhan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kompetensi profesional, tetapi juga memasukkan integritas keislaman sebagai bagian dari kriteria awal rekrutmen.

b. Pengorganisasian

(Organizing) Rekrutmen Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian (*organizing*) dalam manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu dilaksanakan melalui pembentukan struktur kepanitiaan yang melibatkan unsur yayasan dan manajemen sekolah. Pembagian tugas, wewenang, dan

tanggung jawab setiap anggota panitia ditetapkan secara jelas sehingga setiap tahapan rekrutmen dapat dilaksanakan secara terkoordinasi sesuai prosedur.

Ketua Panitia Rekrutmen menjelaskan bahwa:

"Setiap anggota panitia mempunyai tugas masing-masing, mulai dari publikasi lowongan, seleksi administrasi, pelaksanaan tes, wawancara, sampai penyusunan laporan hasil seleksi sehingga seluruh proses dapat berjalan lebih efektif." (W/KPR/20-04-2026).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan adanya koordinasi intensif antara yayasan dan pihak sekolah sejak penyusunan jadwal rekrutmen hingga penetapan calon guru yang dinyatakan lulus. Dokumentasi berupa surat keputusan pembentukan panitia, pembagian tugas, jadwal kegiatan, dan berita acara rapat menunjukkan bahwa mekanisme pengorganisasian telah disusun secara sistematis untuk mendukung kelancaran proses rekrutmen.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa fungsi *organizing* tidak hanya diwujudkan melalui pembentukan

struktur organisasi, tetapi juga melalui koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas yang jelas antarpanitia. Keterlibatan aktif yayasan sejak penyusunan kriteria seleksi hingga evaluasi hasil rekrutmen menunjukkan bahwa pengorganisasian tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga menjaga konsistensi penerapan visi, misi, dan budaya organisasi sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Daft (2022) yang menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan proses mengoordinasikan sumber daya agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, serta mendukung Ismanda et al. (2025) yang menegaskan pentingnya kejelasan struktur organisasi dan pembagian tugas dalam efektivitas rekrutmen. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada sekolah dasar berbasis Islam efektivitas pengorganisasian juga ditentukan oleh sinergi antara yayasan dan sekolah dalam menjaga kesesuaian proses rekrutmen dengan nilai-nilai kelembagaan.

c. Pelaksanaan (Actuating) Rekrutmen Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan (*actuating*)

manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan seleksi yang disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan tenaga pendidik. Tahapan tersebut meliputi publikasi lowongan kerja, seleksi administrasi, tes kompetensi, *microteaching*, wawancara, penilaian integritas keislaman, hingga penetapan calon guru yang memenuhi persyaratan. Seluruh proses dilaksanakan secara berurutan dengan melibatkan yayasan dan pihak sekolah sebagai bentuk pengambilan keputusan secara kolektif.

Ketua Yayasan menjelaskan bahwa:

"Kami tidak hanya mencari guru yang memiliki kemampuan mengajar yang baik, tetapi juga guru yang mampu menjadi teladan sesuai dengan budaya sekolah. Oleh karena itu, proses seleksi tidak berhenti pada tes akademik, tetapi juga melihat komitmen dan integritas keislaman calon guru." (W/KY/18-04-2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kompetensi profesional, tetapi juga pada kesesuaian karakter calon guru

dengan visi dan budaya organisasi sekolah. Hasil observasi memperlihatkan bahwa setiap peserta wajib mengikuti seluruh tahapan seleksi, sedangkan hasil dokumentasi menunjukkan bahwa penilaian dilakukan secara menyeluruh terhadap aspek administrasi, penguasaan materi, kemampuan mengelola pembelajaran, komunikasi interpersonal, dan pemahaman nilai-nilai keislaman. Seluruh hasil penilaian kemudian dibahas dalam rapat panitia sebagai dasar pengambilan keputusan.

Salah seorang guru yang diterima melalui mekanisme rekrutmen sekolah menyampaikan bahwa:

"Tahapan yang paling menentukan adalah microteaching dan wawancara karena sekolah tidak hanya melihat kemampuan mengajar, tetapi juga kemampuan berkomunikasi serta memahami nilai-nilai yang diterapkan di sekolah." (W/GR1/25-04-2026).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa fungsi *actuating* telah diterapkan melalui proses seleksi yang mengintegrasikan penilaian kompetensi profesional dan integritas keislaman sebagai satu kesatuan.

Dengan demikian, keputusan penerimaan guru tidak hanya didasarkan pada kemampuan teknis mengajar, tetapi juga pada kesesuaian karakter calon guru dengan budaya organisasi sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa rekrutmen yang efektif harus mampu mengidentifikasi kompetensi sekaligus karakter individu sesuai kebutuhan organisasi, serta mendukung Bush (2020) yang menegaskan bahwa kualitas guru berpengaruh terhadap mutu penyelenggaraan pendidikan. Temuan ini juga memperluas konsep *person–organization fit* yang dikemukakan Özsoy dan Tabancalı (2023), dengan menunjukkan bahwa pada sekolah dasar berbasis Islam kesesuaian tersebut diwujudkan melalui penilaian integritas keislaman yang terintegrasi dalam seluruh tahapan seleksi.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan, keterpaduan prosedur seleksi, koordinasi pelaksana, dan indikator penilaian memungkinkan sekolah memperoleh guru yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki karakter yang selaras

dengan visi, misi, dan budaya organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa fungsi *actuating* menjadi tahap strategis dalam mewujudkan tujuan rekrutmen guru secara efektif.

d. Pengawasan (Controlling) Rekrutmen Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan (*controlling*) dalam manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu dilaksanakan secara berkesinambungan mulai dari tahap pelaksanaan seleksi hingga evaluasi setelah seluruh rangkaian rekrutmen selesai. Pengawasan dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi, monitoring terhadap setiap tahapan seleksi, koordinasi antara yayasan dan sekolah, dokumentasi hasil seleksi, serta rapat evaluasi sebagai dasar penyempurnaan pelaksanaan rekrutmen pada periode berikutnya.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa:

"Setelah seluruh proses seleksi selesai, kami selalu melakukan evaluasi bersama yayasan untuk melihat kekurangan pada pelaksanaan rekrutmen sehingga dapat menjadi bahan perbaikan pada

rekrutmen berikutnya." (W/KS/28-04-2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya dilakukan untuk memastikan seluruh prosedur berjalan sesuai dengan ketentuan, tetapi juga diarahkan sebagai proses pembelajaran organisasi (*organizational learning*) yang menghasilkan rekomendasi perbaikan bagi pelaksanaan rekrutmen pada masa mendatang. Dengan demikian, evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari siklus manajemen rekrutmen.

Hasil observasi menunjukkan bahwa setiap tahapan seleksi dipantau oleh panitia bersama yayasan untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan dengan mekanisme yang telah ditetapkan. Setelah seleksi selesai, panitia melakukan rapat evaluasi dan mendokumentasikan hasilnya dalam berita acara serta arsip rekrutmen sebagai dasar perbaikan pada periode berikutnya.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan bahwa sistem pengawasan masih menghadapi beberapa keterbatasan. Evaluasi yang dilakukan masih bersifat

deskriptif dan lebih banyak didasarkan pada hasil diskusi panitia tanpa menggunakan instrumen evaluasi yang terstandarisasi. Selain itu, dokumentasi hasil rekrutmen sebagian besar masih dilakukan secara manual sehingga proses penelusuran data, penyimpanan arsip, dan analisis hasil seleksi belum sepenuhnya optimal.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa fungsi *controlling* telah berjalan dengan baik sebagai mekanisme pengawasan proses, namun belum sepenuhnya berkembang menjadi sistem pengendalian mutu (*quality control*) yang berbasis indikator kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengawasan tidak hanya ditentukan oleh intensitas monitoring, tetapi juga oleh tersedianya instrumen evaluasi yang mampu mengukur efektivitas setiap tahapan rekrutmen secara objektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins dan Coulter (2021) yang menyatakan bahwa fungsi pengawasan bertujuan memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana serta menjadi dasar tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan. Sejalan

dengan itu, Daft (2022) menegaskan bahwa pengawasan merupakan bagian dari proses *continuous improvement*. Dalam konteks penelitian ini, evaluasi pascarekrutmen dimanfaatkan untuk menyempurnakan instrumen penilaian integritas keislaman, meningkatkan digitalisasi dokumentasi, serta memperluas publikasi rekrutmen sehingga fungsi *controlling* tidak hanya berorientasi pada kepatuhan prosedural, tetapi juga pada peningkatan kualitas sistem rekrutmen.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan, fungsi *controlling* memberikan umpan balik (*feedback*) bagi organisasi untuk menyempurnakan kebijakan rekrutmen melalui monitoring, dokumentasi, koordinasi, dan evaluasi yang berkelanjutan. Meskipun telah berjalan dengan baik, efektivitas pengawasan masih dapat ditingkatkan melalui penyusunan instrumen evaluasi yang terstandarisasi, digitalisasi dokumentasi, dan pengembangan indikator kinerja rekrutmen sehingga fungsi pengawasan semakin mendukung peningkatan mutu manajemen rekrutmen guru.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Rekrutmen Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kelancaran pelaksanaan rekrutmen serta kualitas keputusan dalam memperoleh tenaga pendidik. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat.

a. Faktor Pendukung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen yayasan merupakan faktor utama yang mendukung keberhasilan pelaksanaan rekrutmen guru. Komitmen tersebut tercermin melalui keterlibatan yayasan sejak tahap perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penyusunan kriteria seleksi, pelaksanaan wawancara, hingga penetapan calon guru yang diterima. Keterlibatan tersebut memperlihatkan adanya kesamaan visi antara yayasan dan sekolah dalam membangun sistem rekrutmen yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Ketua Yayasan menyampaikan bahwa:

"Komitmen kami adalah menghadirkan guru yang tidak hanya mampu mengajar, tetapi juga mampu menjadi contoh bagi peserta didik sesuai dengan visi sekolah." (W/KY/18-04-2026).

Selain komitmen yayasan, koordinasi yang baik antara yayasan, kepala sekolah, dan panitia rekrutmen juga menjadi faktor penting yang mendukung efektivitas pelaksanaan rekrutmen. Hasil observasi menunjukkan bahwa komunikasi antarpihak berlangsung secara intensif mulai dari penyusunan kebutuhan tenaga pendidik hingga evaluasi hasil seleksi. Koordinasi tersebut memungkinkan setiap keputusan diambil secara kolektif sehingga meningkatkan objektivitas serta mengurangi potensi terjadinya subjektivitas dalam proses seleksi.

Faktor pendukung lainnya adalah kejelasan persyaratan, mekanisme seleksi, dan pembagian tugas panitia rekrutmen. Seluruh tahapan rekrutmen disusun secara sistematis sehingga memberikan kepastian bagi pelamar sekaligus meningkatkan transparansi pelaksanaan seleksi. Kejelasan

pembagian tugas juga memungkinkan setiap anggota panitia menjalankan tanggung jawabnya secara efektif sehingga seluruh proses rekrutmen berlangsung secara efisien dan tepat waktu.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas prosedur seleksi, tetapi juga oleh komitmen organisasi, koordinasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Hal ini sejalan dengan Mathis dan Jackson (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas rekrutmen dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, dukungan pimpinan, dan sistem manajemen sumber daya manusia. Pada sekolah dasar berbasis Islam, komitmen terhadap nilai-nilai keislaman semakin memperkuat efektivitas pelaksanaan rekrutmen.

b. Faktor Penghambat

Penelitian ini juga menemukan beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan rekrutmen guru. Kendala utama adalah terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi akademik sekaligus memiliki integritas keislaman sesuai dengan karakter sekolah. Kondisi tersebut menyebabkan sekolah harus

melakukan seleksi secara lebih ketat untuk memperoleh calon guru yang benar-benar memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Ketua Panitia Rekrutmen menjelaskan bahwa:

"Tidak semua pelamar memiliki kemampuan mengajar yang baik sekaligus memahami budaya sekolah Islam. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam menentukan calon guru yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah." (W/KPR/22-04-2026).

Selain keterbatasan jumlah pelamar, penelitian juga menemukan bahwa belum tersedianya instrumen baku penilaian integritas keislaman, terbatasnya publikasi lowongan kerja, serta sistem dokumentasi yang masih manual menjadi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen. Kondisi tersebut menyebabkan proses penilaian belum sepenuhnya objektif dan pengelolaan data rekrutmen belum berjalan secara optimal.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kendala rekrutmen berasal dari faktor eksternal maupun internal organisasi, terutama pada aspek sistem penilaian dan pengelolaan administrasi. Hal ini sejalan dengan Armstrong (2020) yang menyatakan

bahwa keberhasilan rekrutmen dipengaruhi oleh kemampuan organisasi membangun sistem seleksi yang objektif dan mampu menjangkau sumber daya manusia berkualitas. Pada sekolah dasar berbasis Islam, tantangan tersebut semakin kompleks karena sekolah juga harus memastikan kesesuaian karakter calon guru dengan budaya organisasi dan nilai-nilai keislaman.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa keberhasilan manajemen rekrutmen guru merupakan hasil interaksi antara faktor pendukung dan faktor penghambat yang memengaruhi penerapan fungsi-fungsi manajemen. Komitmen yayasan, koordinasi organisasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim menjadi modal utama dalam menjalankan proses rekrutmen secara efektif. Sebaliknya, keterbatasan pelamar, belum terstandarisasinya penilaian integritas keislaman, terbatasnya publikasi, serta belum optimalnya digitalisasi dokumentasi menjadi tantangan yang perlu diatasi melalui penguatan kebijakan dan inovasi dalam sistem rekrutmen. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan setiap

fungsi manajemen secara terpisah, tetapi oleh keterpaduan seluruh fungsi tersebut dalam membangun sistem rekrutmen yang adaptif, objektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen guru di SD Celebes Islamic School Kabupaten Luwu telah menerapkan fungsi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* secara terpadu. Fungsi *planning* diwujudkan melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik sebagai dasar penentuan formasi, kualifikasi, dan karakter calon guru. Fungsi *organizing* dilaksanakan melalui pembentukan struktur kepanitiaan, pembagian tugas, dan koordinasi yang efektif antara yayasan dan sekolah. Fungsi *actuating* diwujudkan melalui proses seleksi yang sistematis, meliputi seleksi administrasi, tes kompetensi, *microteaching*, wawancara, dan penilaian integritas keislaman, sedangkan fungsi *controlling* dilaksanakan melalui monitoring, dokumentasi, dan evaluasi sebagai dasar perbaikan sistem rekrutmen secara berkelanjutan.

Keberhasilan rekrutmen didukung oleh komitmen yayasan, koordinasi yang efektif, kejelasan mekanisme seleksi, dan kerja sama panitia, sedangkan keterbatasan pelamar yang memenuhi kualifikasi, belum terstandarisasinya penilaian integritas keislaman, terbatasnya publikasi, serta belum optimalnya digitalisasi dokumentasi masih menjadi tantangan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh prosedur seleksi yang sistematis, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengintegrasikan kompetensi profesional dengan kesesuaian karakter calon guru terhadap visi, misi, dan budaya sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan pada sekolah dasar berbasis Islam sekaligus memberikan implikasi praktis bagi sekolah untuk menyusun SOP rekrutmen yang lebih komprehensif, mengembangkan instrumen penilaian integritas keislaman, memperluas publikasi digital, dan memperkuat sistem dokumentasi berbasis teknologi informasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi fungsi-fungsi manajemen dengan penilaian integritas keislaman dapat menjadi model rekrutmen guru yang relevan bagi sekolah dasar berbasis Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage.
- Daft, R. L. (2022). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage.
- Muhaimin. (2021). *Pengembangan pendidikan Islam*. Rajawali Pers.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2021). *Organizational behavior in education: Leadership and school reform* (12th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.

Jurnal :

- Hidayat, A., & Nurhayati, S. (2022). Digital recruitment in educational institutions: Improving teacher recruitment effectiveness. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(2), 117–129.
- Ismanda, S. M., Tampubolon, R. J., Wasgita, E., Lubis, W., Rahman, A., & Purba, S. (2025). Implementasi panduan rekrutmen guru di sekolah. *EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(1), 246–254.
- Nashrullah, M., & Rindaningsih, I. (2023). Kerangka kerja manajemen rekrutmen guru: Sebuah tinjauan sistematis. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(3), 235–248.
- Özsoy, E., & Tabancalı, E. (2023). Organizational fit in teacher recruitment and selection processes. *International Journal of Educational Management*, 37(5), 1038–1054.