



KEYSEARCH REKRUTMEN SDM TERHADAP RETENSI PEGAWAI DI SDIT AR-RUHAMA

Novit Rizal Putra^{1*}, Assya Meidia Sari Rahayu², Kurniawan³, Hasyim Asy'ari⁴,
Armai Arief⁵

Universitas Islam Negeri Jakarta Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia

Novit.putra22@mhs.uinjkt.ac.id^{1*}, meidiaassya@gmail.com²,

awekurnia@gmail.com³

INFO ARTIKEL

ABSTRAK

Diterima : 14-06-2023

Direvisi : 18-06-2023

Disetujui : 19-06-2023

Kata kunci: rekrutmen;
Sumber Daya Manusia
(SDM); retensi.

Dalam mencari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah dengan melalui system rekrutmen. Setiap perusahaan akan memiliki system rekrutmen yang berbeda-beda dengan perusahaan atau lembaga lainnya. Dikarenakan setiap perusahaan atau lembaga memiliki kebutuhan yang tidak sama. Pada lembaga Pendidikan Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting. Dengan adanya rekrutmen maka akan mendapatkan Sumber Daya Manusia lebih komperetif untuk mempengaruhi retensi karyawan. Dalam mempertahankan karayawan menjadi persoalan utama pada sebuah perusahaan atau lembaga karena mobilitas karyawan yang semakin meningkat. Retensi karyawan penting untuk membuat pegawai yang berbakat dan baik untuk tetap berada di perusahaan atau lembaga. Tujuan dari rekrutmen adalah menemukan dan memperkerjakan bakat-bakat terbaik dan menjaga perusahaan atau lembaga untuk tetap kompetitif serta mempertahankan karyawan terbaik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan jumlah responden sebanyak 25 orang dengan kriteria 20 tenaga pendidik dan 5 tenaga kependidikan. Hasil Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SDIT Ar-Ruhama meletakkan focus rekrutmen pada tinjauan yaitu memikat pelamar, Penetapan pilihan, legalitas SDM, dan reputasi lembaga. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keysearch rekrutmen SDM terhadap Restensi pegawai di SDIT Ar-ruhama memiliki hasil yang positif terhadap retensi pegawai.

ABSTRACT

Keywords: recruitment;
Human Resources (HR);
retention.

In finding qualified Human Resources (HR) is through a recruitment system. Each company will have a recruitment system that is different from other companies or institutions. Because each company or institution has different needs. In educational institutions, human resources are very important. With recruitment, it will get more competitive Human Resources to influence employee retention. Retaining employees is a major problem in a company or institution because of the increasing mobility of employees. Employee retention is important to make talented and good employees to remain in the company or institution. The purpose of recruitment is to find and hire the best talent and keep the company or institution competitive and retain the best employees. In this study, researchers used a qualitative descriptive method with 25 respondents with the criteria of 20 teaching staff and 5 education staff. The results of Human Resources Management (HRM) at SDIT Ar-Ruhama put the focus of recruitment on reviews, namely attracting applicants, determining choices, HR legality, and institutional reputation. In the results of this study indicate that HR recruitment Keysearch on employee retention at SDIT Ar-ruhama has positive results on employee retention.

*Author: Novit Rizal Putra

Email : Novit.putra22@mhs.uinjkt.ac.id

Pendahuluan

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen ([Radinal](#), 2017). Dengan persaingan global di tempat kerja saat ini, sumber daya manusia yang stabil menawarkan keunggulan kompetitif. Mempunyai staf berbakat, termotivasi dan berkomitmen dengan keterampilan yang tepat dan kemampuan pada semua tingkatan dalam perusahaan akan meningkatkan keberhasilan usaha.

Setiap perusahaan akan memiliki sistem rekrutmen yang berbeda- dengan dengan perusahaan ataupun organisasi lain, dikarenakan setiap perusahaan memiliki kebutuhan yang tidak sama dengan perusahaan lainnya, pada hakikatnya merupakan usaha mencari dan mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong ([Harsono](#), 2018).

Rekrutmen sebagai *"The set of activities an organization uses to attract job candidates who have the abilities and attitudes needed to help the organization achieve its objectives"*. (serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya) ([Siregar](#), 2022). Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena mobilitas karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua supervisor dan manajer. Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (turnover) yang berarti proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan ([Hakim](#), 2016).

Retensi karyawan (employee retention) adalah praktek dan kebijakan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin tetap bersama organisasi, sehingga mengurangi perputaran karyawan ([Srimulyani](#), 2020). Retensi karyawan penting untuk membuat orang-orang yang berbakat dan baik untuk tetap di organisasi karena mereka selalu diminati. Dengan mempertahankan karyawan lama dan dapat dipercaya untuk memberikan budaya belajar kepada karyawan baru serta untuk membawa stabilitas bagi organisasi, mereka akan mendapatkan pengetahuan tentang proses organisasi dan pengalaman yang berharga ([Rahman et al.](#), 2020).

Tujuan dari rekrutmen adalah menemukan dan mempekerjakan bakat-bakat terbaik dan menjaga organisasi untuk tetap kompetitif serta mempertahankan karyawan terbaik ([Siregar](#), 2022). Dalam penelitiannya Elliot menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada retensi karyawan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan dimensi yang sangat penting dalam mempengaruhi retensi karyawan ([Hakim](#), 2016).

Hasil terbaik untuk karyawan dan tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. ([Heksarini](#), 2018) menyatakan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan

memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Selaras dengan itu, ([Almasri](#), 2016) berpendapat MSDM adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi ([Astuti & Panggabean](#), 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk menetapkan variasi sumber rekrutmen mana yang memberikan stimulasi dan inherensi ke arah retensi pegawai guna mengharmonisasi anggota dan menumbuhkan karya pegawai yang berkesinambungan di SDIT Ar-Ruhama. SDIT Ar-Ruhama didirikan pada bulan Juli tahun 2007 oleh Alm. KH. Kamino, S.Pd.I, M.Si. dan dibantu oleh istrinya yaitu Hj. Umi Salasah, S.Pd.I. Alm. KH. Kamino memiliki harapan dan cita-cita yang besar yang dituangkan dalam penamaan SDIT Ar-Ruhama. Di antara harapan dan cita-cita beliau adalah SDIT Ar-Ruhama menjadi lingkungan pendidikan yang menanamkan karakter kasih sayang sehingga menjadi tempat yang indah secara fisik, psikis, lingkungan dan perilaku.

Demi tercapainya visi dan misi SDIT Ar-Ruhama, rekrutmen yang baik dirasa perlu sebagai pondasi awal dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga sekolah untuk membangun lingkungan sekolah yang unggul dan berkualitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengambil judul “Keysearch Rekrutmen SDM terhadap Retensi Pegawai di SDIT Ar-Ruhama” yang diharapkan mampu memberikan manfaat dan menjadi bahan pertimbangan beberapa pihak khususnya pimpinan sekolah dalam menentukan rekrutmen SDM yang baik serta memberikan pemberdayaan kepada SDM secara tepat.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti pilih adalah dengan metode deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memberikan interpretasi yang mendalam terhadap temuan-temuan di lapangan berdasarkan fakta-fakta sosial yang sebenarnya. Menurut Bogdan dan Tailor teknik penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sudah diamati. Metode ini digunakan untuk menggambarkan secara sistematis fakta ataupun karakteristik terhadap populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat (Dewi Sadiyah, 2015).

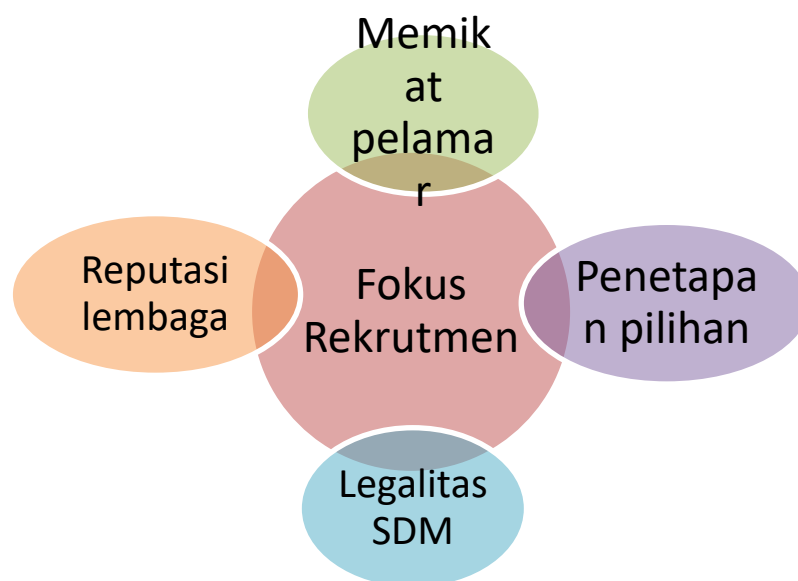
Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif agar penulis dapat mengenal secara lebih mendalam para informan (SDM yang berada di SDIT Ar-Ruhama) berkaitan dengan Rekrutmen SDM Pegawai di SDIT Ar-Ruhama. Pendekatan kualitatif ini akan mempermudah peneliti untuk menyampaikan uraian-uraian mengenai Keysearch Rekrutmen SDM terhadap Retensi Pegawai di SDIT Ar-Ruhama secara lebih mendalam dan sistematis, analisis dari hasil angket, wawancara, catatan lapangan, dan dokumen lainnya yang berasal dari sumber yang terpercaya.

Hasil Dan Pembahasan

Aktivitas pengamatan dan pemerolehan data di lingkungan SDIT Ar-Ruhama dilakukan secara sistematis. Diketahui sejak semula bahwa lembaga pendidikan berusaha menemukan dan memikat pelamar melalui proses rekrutmen, terlebih lagi bagi pelamar yang memiliki motivasi, keahlian dan pengetahuan dalam bidang pekerjaan di suatu lembaga. SDIT Ar-Ruhama menjadi satu bagian dari lembaga pendidikan yang menerapkan konsepsi tersebut, rekrutmen merupakan pondasi mula-mula tegaknya bangunan organisasi pendidikan didalamnya.

Temuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SDIT Ar-Ruhama meletakkan fokus rekrutmen pada tinjauan berikut:

1. Memikat pencari kerja, guna lembaga memiliki kesempatan menetapkan pilihan.
2. Menjaga kerangka legalitas SDM bagi tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Meningkatkan reputasi lembaga dan kesan positif atas karya yang terwujud.
4. Ketiga elemen di atas menjadi pilar proses rekrutmen dalam lembaga pendidikan yakni di SDIT Ar-Ruhama. Kajian secara lebih sederhana diungkapkan dalam ilustrasi berikut:



Gambar 1
Fokus Rekrutmen SDIT Ar-Ruhama

Penyederhanaan temuan di lembaga dijabarkan dalam ilustrasi di atas terkait esensi rekrutmen di SDIT Ar-Ruhama. Berdasarkan temuan dan elaborasi data di SDIT Ar-Ruhama, maka bisa diulas hasil dan bahasan secara terstruktur terkait sumber utama rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien meliputi:

A. Tinjauan sumber internal rekrutmen

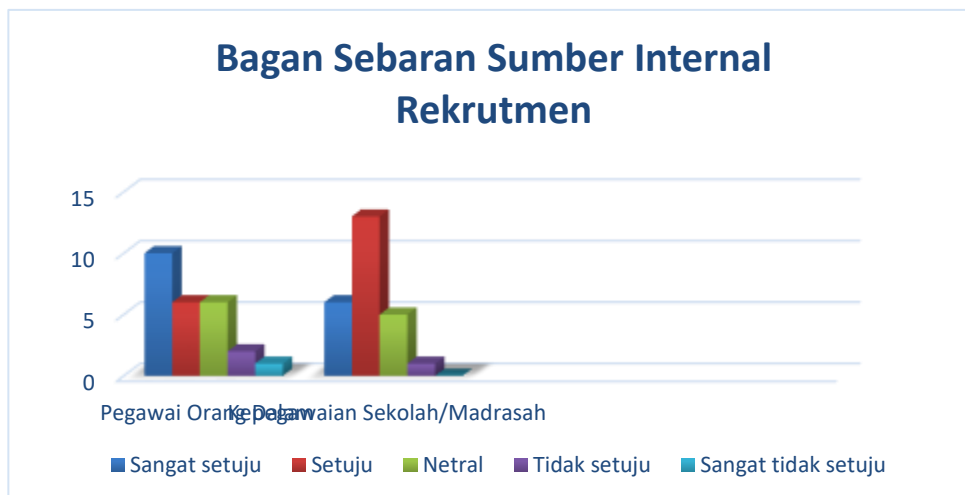
Dimensi sumber dari dalam atau internal dipahami sebagai tinjauan rekrutmen yang menitik-beratkan perhatian pada sisi peran pegawai dalam instansi dan elemen kerja kepegawaian sekolah/madrasah. Sumber internal yang coba ditelaah ialah sumber yang menjadi muara proses rekrutmen bagi pegawai di SDIT Ar-Ruhama. Subjek eksplorasi kajian meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidang pekerjaan dalam lembaga sekolah/madrasah. Fase pengolahan data memperlihatkan bahwa kecenderungan narasumber untuk mengungkapkan sisi positif atas variasi sumber internal yang diteliti, hal ini tentu semakin menarik pokok bahasan yang coba diketengahkan dalam penelitian.

Pengolahan data atas temuan pernyataan pilihan dari narasumber memperlihatkan keragaman fluktuasi pilihan. Variasi masukan data yang diperoleh bisa diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Sebaran Data Sumber Internal dalam Rekrutmen

No.	Kategori jawaban	Pegawai orang dalam	Bidang kepegawaian
1.	Sangat setuju	10	6
2.	Setuju	6	13
3.	Netral	6	5
4.	Tidak setuju	2	1
5.	Sangat tidak setuju	1	0

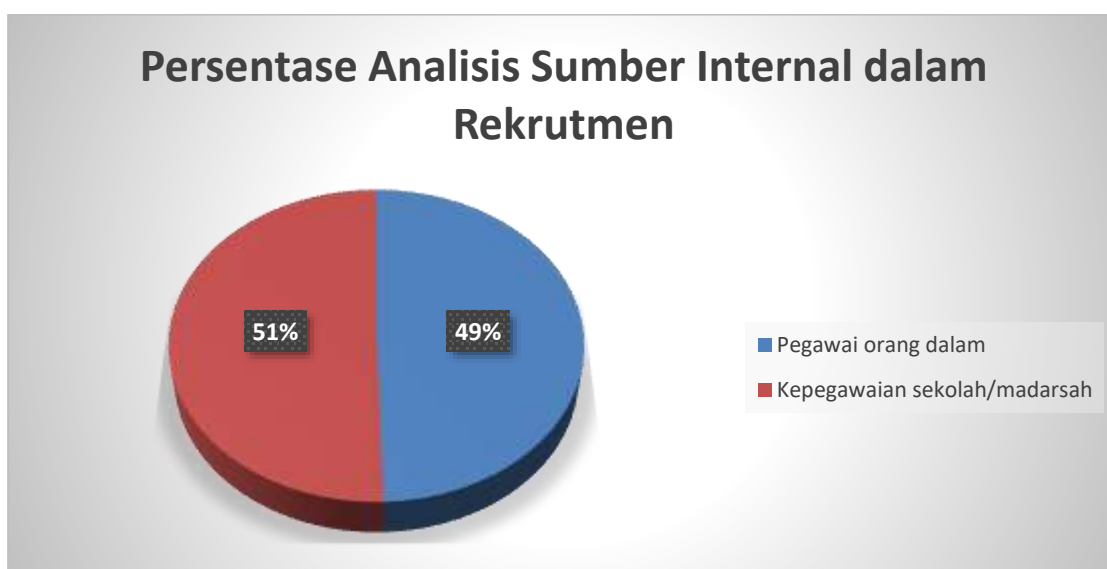
Penyebaran data dalam Tabel 1 di atas megungkapkan bahwa cenderung tanggapan positif atas fokus perhatian yakni pegawai dalam dan bidang kepegawaian berada pada tataran sangat setuju dan setuju. Uraian secara lebih sederhana disajikan dalam ilustrasi berikut:



Gambar 2
Variasi Sebaran Sumber Internal dalam Rekrutmen

Temuan data memberikan informasi bahwa terdapat model penjabaran yang tidak jauh berbeda antara tinjauan sumber pegawai orang dalam dengan bagian kepegawaian sekolah/madrasah.

Pengolahan data tentang sumber internal dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di instansi SDIT Ar-Ruhama menunjukkan variasi yang memiliki ciri khas sebagai lembaga pendidikan dengan falsafah Sekolah Islam Terpadu (SIT). Penjelasan terkait sumber internal disini dipahami sebagai proses rekrutmen yang diaktualisasikan melalui informasi orang dalam instansi dan pihak yang berkepentingan pada rekrutmen di instansi yakni kepegawaian sekolah/madrasah. Analisis data memperoleh hasil atas temuan secara komprehensif terkait sumber internal disini bisa dipahami dalam ilustrasi sebagai berikut:



Gambar 3

Analisis Internal Keysources dalam Rekrutmen SDM

Temuan dalam analisis yang diperoleh melalui serangkaian fase eksplorasi menunjukkan bahwa kecenderungan data memiliki taraf selisih yang saling mendekati. Makna yang bisa dipahami bahwa sumber internal dalam rekrutmen pegawai di SDIT Ar-Ruhama bersifat saling menempati porsinya masing-masing. Peran kepegawaian sekolah/madrasah dalam rekrutmen SDM tetap lebih dominan guna mendapatkan retensi pegawai yang diharapkan dengan kinerja terbaik.

Keberadaan sumber penunjang menjadi sangat simultan ketika mengamati hasil temuan yang relatif berdekatan. Sumber penunjang bisa diberikan bagi keberadaan orang dalam yang mengisi sebuah instansi. Sumber kunci jelas berada pada bidang kepegawaian lembaga itu berada, karena tinjauan lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang selaras dengan kriteria lembaga cenderung memiliki retensi dan karya kinerja baik. Pernyataan barusan bersesuaian dengan temuan pendahulu di UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang menyatakan bahwa ketika pegawai yang mengisi posisi tertentu dalam lembaga itu memenuhi syarat dan sesuai kriteria bidang kepegawaian, hal ini ditenggarai mampu meningkatkan efektivitas bakat pegawai dalam menyongsong era masyarakat 5.0 ([Indayanti et al.](#), 2022). Ketika efektivitas bakat pegawai itu hadir dalam habituasi kerja, maka secara ekuivalen taraf kinerja dan retensi pegawai akan ikut mengimbangi peningkatan yang terbentuk.

Penetapan kriteria tertentu dalam lembaga pendidikan bagi pegawai tentu merujuk pada suatu keahlian yang dimilikinya, dimana keahlian tersebut menunjang optimalisasi karya lembaga. Tuntunan syari'at Islam terkait proses rekrutmen mesti mendapat perhatian yakni:

ضُيِّعَتْ إِذَا وَسَلَّمْ عَلَيْهِ اللهُ صَلَّى اللهُ رَسُوْلُ قَالَ قَالَ عَنْهُ اللهُ رَضِيَ هُرَيْرَةَ أَبِي عَنْ
غَيْرِ إِلَى الْأَمْرِ أُسْنِدَ إِذَا قَالَ اللهُ رَسُوْلَ يَا إِضَاعَتْهَا كَيْفَ قَالَ السَّاعَةَ فَانْتَظِرِ الْأَمَانَةَ
السَّاعَةَ فَانْتَظِرِ أَهْلَهُ

Atinya: Dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada sahabat bertanya; bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu" (HR. Bukhari No. 6015).

Berpijak pada tataran yang bijaksana bagi lembaga pendidikan agar mengetahui sumber utama proses rekrutmen dalam lembaganya. Apalagi rekrutmen pegawai menjadi gerbang awal bagi pelamar mengenal instansi.

Sumber utama aktivitas rekrutmen SDM di SDIT Ar-Ruhama terfokus pada bidang kepegawaian sekolah/madrasah. Kepegawaian sekolah dalam hal ini memiliki peluang untuk menetapkan pegawai pilihan yang terbaik bagi lembaga kedepannya. Apalagi setelah memahami bahwa bagian kepegawaian telah menetapkan rencana terperinci terkait rekrutmen pegawai secara spesifik. Sehingga menjadi layak untuk menempatkan kepegawaian sekolah sebagai sumber kunci (utama) dalam proses rekrutmen SDM dengan memperhatikan optimalisasi karya organisasi. Temuan ini selaras dengan eksplorasi di IAIN Batusangkar dan UIN Sultan Kasim yang menemukan kajian bahwa kuantitas dan kualitas bagian kepegawaian lembaga pendidikan menentukan kemajuan dan eksistensi sebuah instansi ([Hendriani et al., 2022](#)). Taraf kemajuan dan eksistensi keberadaan instansi tentunya didasarkan atas karya instansi yang optimal.

Karya instansi di SDIT Ar-Ruhama teraktivasi sejak semula proses rekrutmen pegawai, baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Reformasi aktivasi rekrutmen di lembaga ditenggarai perlu memperhatikan sumber kunci prosesnya yakni kepegawaian sekolah/madrasah. Pegawai yang hadir melalui mekanisme sumber internal dipandang ada kesempatan dalam membentuk pegawai kompeten dan efektif, apalagi bisa menyentuh esensi ekonomi pendidikan. Penemuan hasil tersebut memiliki linieritas dengan penelitian di Pakistan yang mendapatkan hasil bahwa pegawai yang efektif adalah tulang punggung reformasi pendidikan, apalagi pegawai yang kompeten dan berbakat dapat mengantar sektor pendidikan berperan dalam pertumbuhan ekonomi ([Yaseen, 2015](#)).

Tinjauan sumber eksternal rekrutmen

Dimensi sumber dari luar atau eksternal dipahami sebagai tinjauan rekrutmen yang menitik-beratkan perhatian pada sisi peran media iklan dan lembaga jobfair. Sumber eksternal yang dikaji ialah sumber yang menjadi muara proses rekrutmen bagi pegawai di SDIT Ar-Ruhama. Subjek penelusuran kajian meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidang pekerjaan dalam lembaga sekolah/madrasah. Fase pengolahan temuan data menunjukkan bahwa kecenderungan narasumber untuk mengungkapkan sisi positif atas variasi sumber eksternal yang diteliti, walaupun sebaran tinjauan negasi tidak bisa diabaikan setelah mengamati intensitasnya. Hal ini tentu semakin menarik pokok bahasan yang coba diketengahkan dalam penelitian.

Pengolahan data atas temuan pernyataan pilihan dari narasumber memperlihatkan keragaman fluktuasi pilihan. Keberagaman masukan data yang diperoleh bisa diuraikan sebagai berikut:

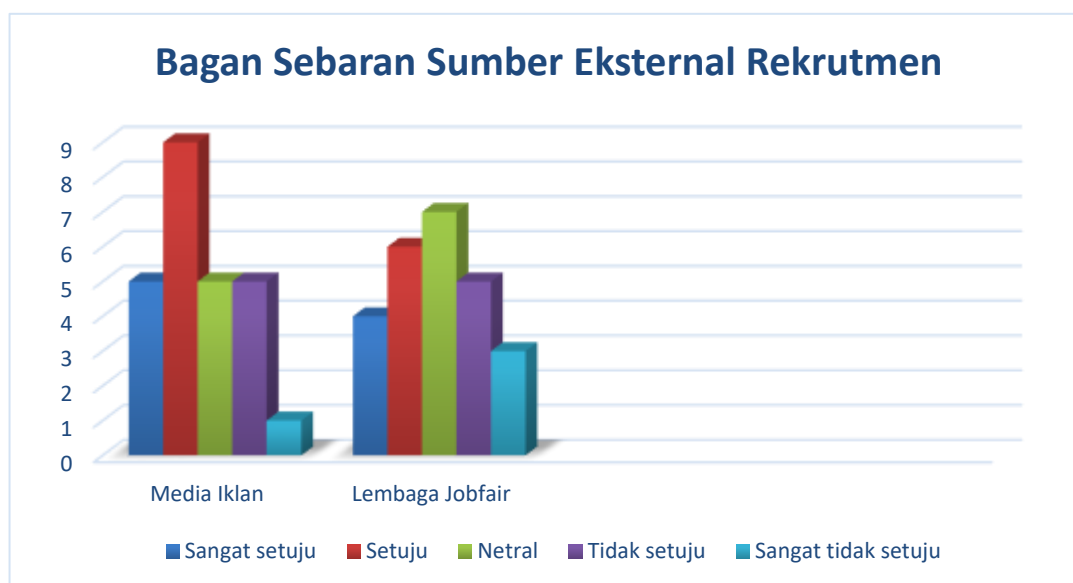
Tabel 2
Sebaran Data Sumber Eksternal dalam Rekrutmen

No.	Kategori jawaban	Media iklan	Lembaga <i>jobfair</i>
1.	Sangat setuju	5	4

2.	Setuju	9	6
3.	Netral	5	7
4.	Tidak setuju	5	5
5.	Sangat tidak setuju	1	3

Penyebaran data dalam Tabel 2 di atas megungkapkan bahwa cenderung tanggapan positif atas fokus perhatian yakni peranan media iklan dan lembaga jobfair berada pada tataran setuju dan aspek negasi sebaran data menjadi bagian perhatian yang tidak bisa dilepaskan.

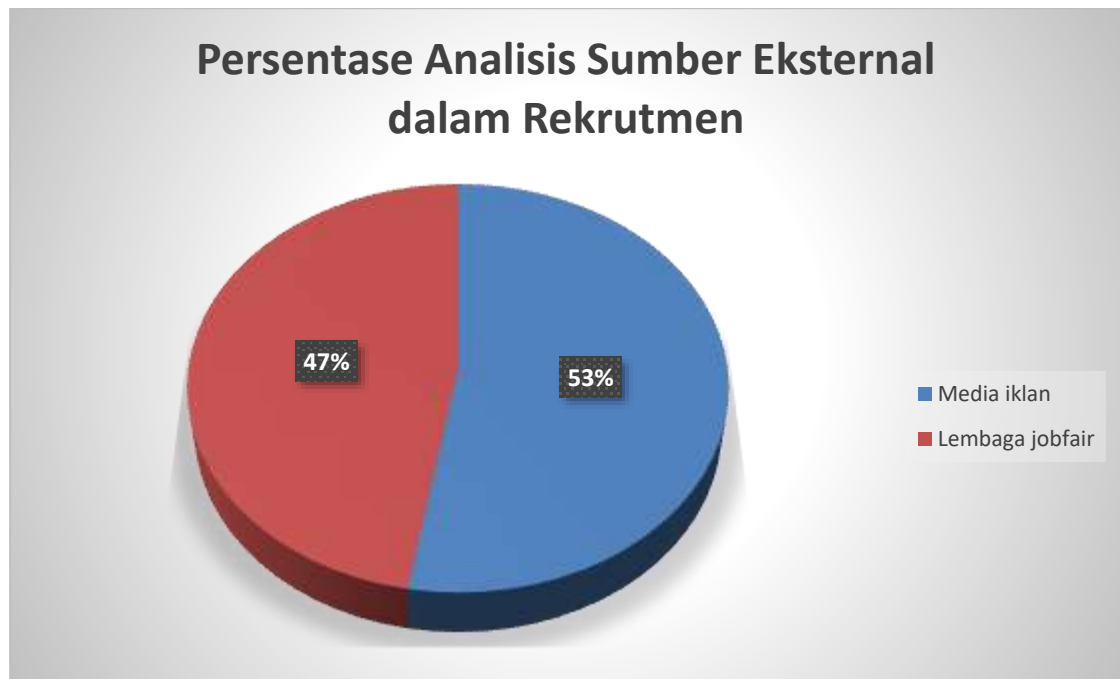
Tataran sumber eksternal di SDIT Ar-Ruhama cenderung menaruh perhatian utama pada keberadaan media iklan dibanding peranan lembaga jobfair. Peristiwa tersebut ditenggarai terjadi disebabkan lembaga sekolah/madrasah belum membentuk kerja-sama yang mengikat dengan lembaga penyedia lowongan pekerjaan. Untuk mengurangi kompleksitas atas penjabaran uraian data dalam paragraf sebelumnya, maka disajikan bagan sebaran data sebagai berikut:



Gambar 4
Variasi Sebaran Sumber Eksternal dalam Rekrutmen

Temuan data memberikan informasi bahwa terdapat model penjabaran yang cukup signifikan antara tinjauan sumber media iklan dengan lembaga jobfair. Pengolahan data tentang sumber eksternal dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di instansi SDIT Ar-ruhama menunjukkan variasi yang memiliki ciri khas sebagai lembaga pendidikan dengan falsafah Sekolah Islam Terpadu (SIT). Penjelasan terkait sumber eksternal disini dipahami sebagai proses

rekrutmen yang diaktualisasikan melalui informasi media iklan dan pihak lembaga jobfair. Analisis data memperoleh hasil atas temuan secara komprehensif terkait sumber eksternal bisa dipahami dalam ilustrasi sebagai berikut:



Gambar 5
Analisis External Keysources dalam Rekrutmen SDM

Temuan dalam analisis yang diperoleh melalui serangkaian fase eksplorasi menunjukkan bahwa kecenderungan data memiliki taraf selisih yang terpaut tiga persen. Makna yang bisa dipahami bahwa sumber eksternal dalam rekrutmen pegawai di SDIT Ar-Ruhama bersifat saling menempati porsi masing-masing. Peran media iklan dalam rekrutmen SDM tetap lebih dominan guna mendapatkan retensi pegawai yang diharapkan dengan kinerja organisasi terbaik.

Sumber eksternal yang dipandang menjadi sumber kunci dalam rekrutmen SDM di SDIT Ar-Ruhama ialah peranan media iklan. Keberadaan sumber penunjang menjadi bagian inheren ketika mengamati hasil temuan yang relatif terpaut sepuluh poin. Sumber penunjang bisa diberikan bagi lembaga jobfair yang mempromosikan instansi. Sumber kunci jelas berada pada media iklan terkait proses rekrutmen di lembaga, karena tinjauan lapangan menunjukkan bahwa pegawai cenderung mendapat pengaruh terkait keputusan melamar karena media iklan yang ditawarkan, apalagi bila berbalut iklan secara digital. Pernyataan barusan bersesuaian dengan penelusuran di Portugal yang menyatakan bahwa media iklan digital bisa mempengaruhi efektivitas perekrutan, untuk kemudian media iklan dapat menjadi gambaran reputasi sekolah yang berdampak pada keputusan kandidat untuk melamar ([Rodrigues & Martinez, 2020](#)). Ketika efektivitas rekrutmen bisa terjaga positif sekaligus pelamar memiliki informasi lengkap terkait reputasi instansi melalui

informasi media iklan yang baik, maka menjadi landasan tepat menetapkan sumber eksternal kunci dalam rekrutmen SDM ialah media iklan.

B. Elaborasi sumber utama rekrutmen

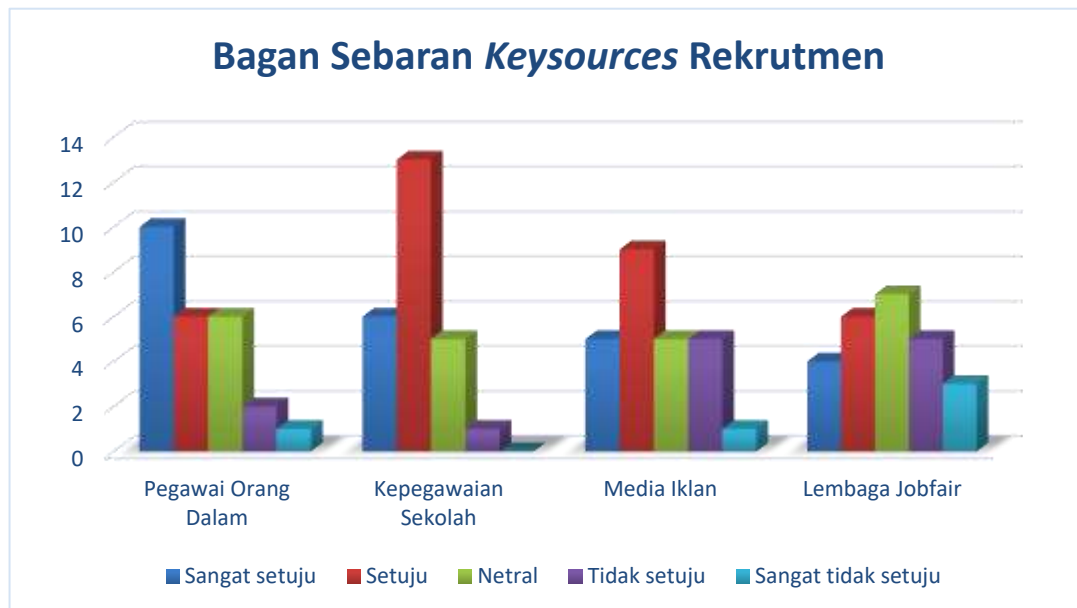
Eksplorasi sumber utama (keysources) bisa dijabarkan dari sumber intenal dan eksternal dalam aktivitas rekrutmen SDM di SDIT Ar-Ruhama. Berikut disajikan rincian pendukung analisa data terkait narasumber menjadi subjek penelitian yakni:

Tabel 3
Data Pendukung Analisis Temuan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Bidang pekerjaan:		
a. Tenaga pendidik	20	80%
b. Tenaga kependidikan	5	20%
Jumlah	25	100%
Lama bekerja:		
a. 1-3 tahun	5	20%
b. 4-6 tahun	6	24%
c. 7-10 tahun	7	28%
d. Diatas 10 tahun	7	28%
Jumlah	25	100%
Rentang usia:		
a. 21-30 tahun	11	44%
b. 31-40 tahun	8	32%
c. 41-50 tahun	5	20%
d. Diatas 50 tahun	1	4%
Jumlah	25	100%

Data pendukung yang digunakan dalam penelitian di SDIT Ar-Ruhama terfokus pada variasi bidang pekerjaan, retensi pegawai dan esensi usia bekerja. Data menunjukkan bahwa bidang tenaga pendidik memiliki tingkat keterwakilan data yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kependidikan. Retensi lembaga dipandang memiliki determinasi yang signifikan pada rentang 7 sampai 10 tahun dan bahkan di atas 10 tahun terdata simultan. Aspek esensi dari retensi pegawai dapat secara nyata dirasakan manfaatnya bagi individu pegawai sendiri maupun organisasi secara umum. Sebagaimana eksplorasi talenta pegawai di China yang menyatakan beragam manfaat diterima pegawai yang bertalenta dan beretensi baik, bahkan hingga pembentukan rasa empati dan ke-pemilikkan lembaga secara bersama (Speth & Doeringer, 2006).

Tataran sumber utama (keysources) rekrutmen SDM di SDIT Ar-Ruhama memiliki karakteristik yang unik dan selaras dengan lembaga pendidikan berlandaskan keislaman. Pengetahuan komprehensif atas temuan sumber utama dalam rekrutmen SDM di SDIT Ar- Ruhama dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 6
Variasi Sebaran Keysources Rekrutmen SDM

Penjabaran data menyatakan secara jelas bahwa terjadi variasi tanggapan narasumber secara perspektif melalui tinjauan bidang pekerjaan, retensi organisasi dan usia pegawai. Untuk memperoleh pemahaman yang holistik dibutuhkan rekapitulasi keysources yang diperoleh dalam penelusuran di SDIT Ar-Ruhama. Ulasan rekapitulasi (daftar tabulasi) temuan data yang diperoleh secara menyeluruh yaitu:

Tabel 4
Rekapitulasi Temuan Keysources Rekrutmen SDM

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Sumber Internal							
1.	Mengetahui lowongan pekerjaan melalui informasi orang dalam.	1	2	6	6	10	
2.	Mengajukan lamaran tertulis langsung kepada pihak kepegawaian di sekolah,	0	1	5	13	6	
Sumber Eksternal							

3.	Mengetahui lowongan pekerjaan melalui iklan.	1	5	5	9	5	
4.	Mengetahui informasi lowongan pekerjaan melalui lembaga <i>job-fair</i>	3	5	7	6	4	
Jumlah		5	13	23	34	25	100
Skor		5	26	69	136	125	361

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa total skor jawaban narasumber diperoleh nilai minimal sebesar 100, nilai maksimal 500 dan rata-rata 80. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat perhitungan di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah untuk skor terendah} & : 1 \times 4 \times 25 = 100 \\ \text{Jumlah untuk skor tertinggi} & : 5 \times 4 \times 25 = 500 \\ \text{Rata-rata} & : (500 - 100)/5 = 80 \end{aligned}$$

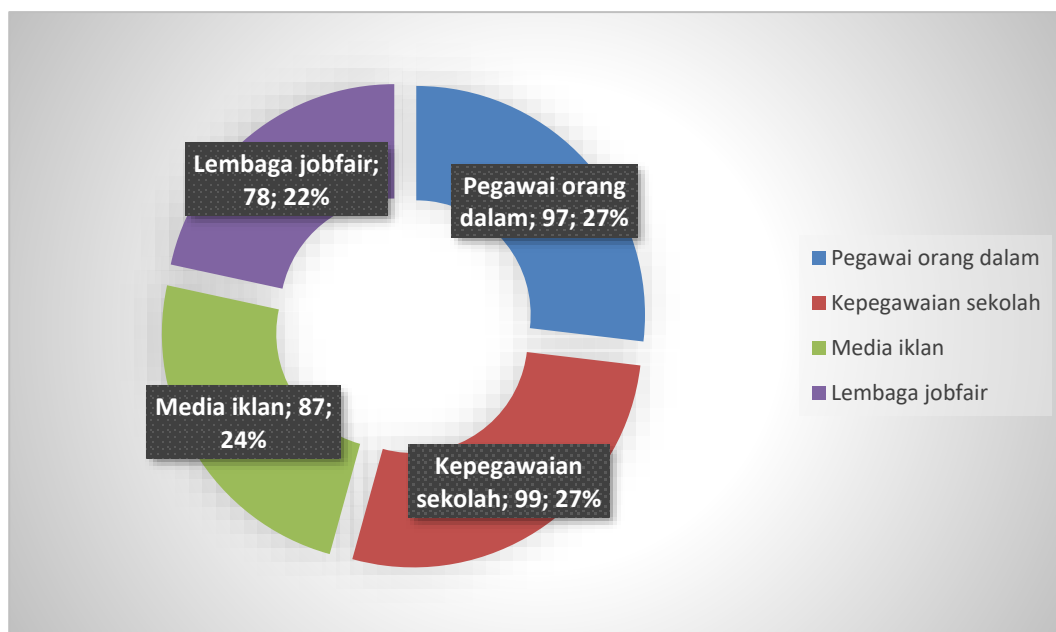
Data tersebut ditunjang dengan adanya kriteria yang menunjukkan taraf rekrutmen SDM di SDIT Ar-Ruhama sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kriteria sangat baik} & : 420 - 500 \\ \text{Kriteria baik} & : 340 - 420 \\ \text{Kriteria cukup} & : 260 - 340 \\ \text{Kriteria tidak baik} & : 180 - 260 \\ \text{Kriteria sangat tidak baik} & : 100 - 180 \end{aligned}$$

Penyebaran taraf kriteria yang bervariasi menjadi khazanah aktivitas proses rekrutmen dengan sejumlah sudut pandang dan tolak ukur kegiatannya.

Uraian pada Tabel 4 mengisyaratkan penyimpulan rekrutmen SDM di SDIT Ar-Ruhama memenuhi kriteria dalam aktegori baik, karena jumlah skor item yang diperoleh yakni 361 berada pada rentang kategori baik (340 – 420). Pencapaian proses rekrutmen yang baik menjadi bagian stimulasi positif bagi instansi pendidikan lainnya, terlebih lagi bagi lembaga pendidikan yang mengembangkan Sekolah Islam Terpadu (SIT). Oleh karena itu pengetahuan akan keysources rekrutmen di SDIT Ar-Ruhama menjadi penting guna menjadi ladang adaptif dan habituasi pada proses rekrutmen di sekolah/madrasah lainnya.

Elaborasi temuan yang bisa diketengahkan dalam kajian keysources rekrutmen SDM di lembaga diungkapkan sebagai berikut:



Gambar 7
Bagan Elaborasi Keysources Rekrutmen SDM

Sintesa pemahaman dapat terbentuk melalui Gambar 7 di atas yang berusaha menerangkan skema diagramatik temuan di SDIT Ar-Ruhama. Sumber kunci (utama) pada proses rekrutmen SDM bisa diketahui ialah peranan bagian kepegawaian sekolah tempat pelamar pekerjaan berada atau kandidat pegawai tersebut. Sumber penunjang dari keysources diantaranya secara berurutan adalah keberadaan pegawai orang dalam, intervensi media iklan dan kreasi lembaga jobfair. Sumber utama rekrutmen ini sangat penting diketahui, apalagi dalam ranah pendidikan yang bersinggungan langsung dengan masa depan Bangsa melalui efektivitas pendidikan. Pernyataan tersebut mendapat penegasan dalam studi di wilayah Baghdad Iraq yang menuliskan terkait efektivitas dalam mendidik, menumbuhkan ide keterampilan dan membuah karya kreasi siswa hanya bisa diajukan oleh pegawai yang sejak semula proses rekrutmen berjalan baik sesuai tujuan pengadaannya (Majeed et al., 2023). Jaminan keberhasilan proses rekrutmen disini tentunya bisa beralasan, disebabkan adaptasi dan usable keysources yang telah diketahui setelah ini.

Proses adaptasi terkait keysources rekrutmen SDM bagi lembaga pendidikan lainnya seyogianya memperhatikan aspek kebermanfaatan lebih luas, utamanya selaras dengan karakteristik lembaga. Poin utamanya berada pada upaya meningkatkan kualitas peserta didik melalui proses rekrutmen pegawai. Penjabaran atas konsepsi barusan selaras dengan temuan di Pondok Pesantren Sunatul Huda Sukabumi yakni upaya menjaga taraf kualitas peserta didik (pendidikan) agar berfluktuasi positif, maka mesti menerapkan prinsip al-muhafadhah'ala al-qodim al-qihim al-sihih wa ahdz bi al-jadidi al ashlah, bermakna mempertahankan hal-hal lama

yang baik dan mengambil hal-hal baru yang lebih baik ([Asy'ari et al.](#), 2020). Konsensus tersebut memiliki linieritas yang layak dipertimbangkan dalam fokus pemberdayaan sumber utama rekrutmen pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen melalui sumber internal, seperti pegawai orang dalam dan melalui bagian kepegawaian, mendapatkan respons yang lebih positif dalam hal sumber daya internal. Hal ini berdampak pada tingginya tingkat retensi pegawai di lembaga SDIT Ar Ruhama, di mana pegawai saling menempati posisi masing-masing. Di sisi lain, sumber eksternal, terutama melalui media iklan, memberikan hasil yang lebih baik dalam variasi sebaran eksternal dalam rekrutmen, dibandingkan dengan peran lembaga Jobfair. Penggunaan media iklan ini telah membantu mencapai retensi pegawai yang diharapkan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, analisis terhadap sumber utama rekrutmen SDM menunjukkan bahwa bidang tenaga pendidik memiliki tingkat keterwakilan yang lebih tinggi daripada tenaga kependidikan. Lebih lanjut, retensi pegawai di lembaga SDIT Ar Ruhama memiliki determinasi yang signifikan, terutama dalam jangka waktu 7-10 tahun, bahkan melebihi 10 tahun.

Bibliografi

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199–217.
- Asy'ari, H., Zahruddin, Z., & Islam, M. R. L. (2020). Strategi peningkatan kualitas santri pondok pesantren sunanul huda sukabumi jawa barat. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 1–15. <https://doi.org/10.30868/im.v3i2.867> ?CITATIONS? total citations on Dimensions.
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), 66–83. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579>
- Harsono, B. (2018). Analisis proses rekrutmen karyawan pada direktorat sumber daya manusia (sdm) informasi dan umum di fungsi hr operations pt pertamina (persero). *Public Administration Journal (PAJ)*, 2(2).
- Heksarini, A. (2018). Knowledge management melalui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan pembelajaran organisasi pada perbankan syariah. *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis)*. <https://doi.org/10.29264/prosiding%20snmeb.v0i0.3072>
- Hendriani, S., Kasmuri, K., Susanti, R., & Putra, F. K. (2022). New Students Recruitment System and Factors Influencing Their Choice: A Study at a State University in West Sumatera. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31958/jaf.v10i1.5698>
- Indayanti, A. N., Atqiya, A. B., & Badrudin, B. (2022). Education Human Resource Management in the Recruitment of Extraordinary Lecturers. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 194–202. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i2.262>
- Majeed, B. H., Hassan, A. K., & Hammadi, S. S. (2023). The Effect of Cognitive Modeling in Mathematics Achievement and Creative Intelligence for High School Students. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 18(9).
- Radinal, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia di yayasan baitul jannah bandar lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2),

164–178. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v6i2.3553>

Rodrigues, D., & Martinez, L. F. (2020). The influence of digital marketing on recruitment effectiveness: a qualitative study. *European Journal of Management Studies*, 25(1), 23–44. <https://doi.org/10.1108/EJMS-09-2020-002>

Siregar, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538–552.

Yaseen, A. (2015). Recruitment and selection process of higher education sector and its impact on organizational outcomes. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(4), 79–94. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i4.8822>

© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

