

Manajemen Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pendidikan Di SMP Darma Bakti Kota Bogor

Lovida Anjani Arastia¹, Rizky Nurfitriani², Muhammad Nurfadillah³, Palah⁴, Rusi Rusmiati Aliyyah⁵

f.2420246@unida.ac.id¹, f.2420630@unida.ac.id², f.2420340@unida.ac.id³, palah@unida.ac.id⁴, rusi.rusmiati@unida.ac.id⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

Keyword

Human Resource Management, Recruitment, Selection, Orientation, Placement, Education

Article History

Submission : 30-06-2025
Revised : 28-07-2025
Publish : 13-08-2025

Abstract

This research aims to describe and analyze the processes of recruitment, selection, orientation and placement process of human resources (HR) for educators and education personnel at SMP Darma Bakti Bogor City. Employing a qualitative approach through field observation methods, the research found that the school's HR management practices are carried out systematically and grounded in strategic planning. The recruitment process begins with a needs analysis and the dissemination of vacancy information via digital media. The selection stage involves multiple layers, assessing both professional competence and personal character. The orientation program is designed to facilitate adaptation and introduce the school's organizational culture through a social learning approach. HR placement is based on orientation evaluation outcomes, educational background and character alignment. The findings suggest that SMP Darma Bakti has applied modern HR management principles aligned with strategic management theories and the job-person fit framework. These insight are expected to serve as a reference for other educational institutions is managing human resources professionally and sustainably.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan landasan utama dalam menciptakan peradaban manusia yang unggul dan berakhlak mulia. Dalam era globalisasi yang kompetitif ini, pendidikan tidak hanya dipandang sebagai proses transfer ilmu pengetahuan, melainkan sebagai proses transformasi nilai, karakter, dan potensi individu untuk menjadi manusia yang mandiri dan produktif. Di balik setiap keberhasilan pendidikan, terdapat manajemen yang kuat dan sistematis, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama roda organisasi pendidikan. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, lembaga pendidikan akan kesulitan untuk mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi bagian integral dari manajemen pendidikan yang tidak bisa diabaikan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, SDM mencakup guru, tenaga kependidikan, dan staf administrasi yang masing-masing memiliki peran penting dalam mendukung keberlangsungan

proses pembelajaran dan layanan sekolah (Triarsuci et al., 2024). Guru sebagai ujung tombak pendidikan di kelas memerlukan dukungan sistem manajemen yang memungkinkan mereka berkembang secara profesional. Tenaga kependidikan pun demikian, mereka adalah roda pendukung administrasi dan operasional sekolah yang menentukan efisiensi layanan pendidikan. Dengan demikian, kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum atau sarana prasarana, tetapi juga pada efektivitas manajemen SDM yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan yang tepat sasaran dan terencana.

Rekrutmen merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam proses pengadaan SDM di sekolah. Proses ini bertujuan untuk menarik individu-individu yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan institusi (Riani S et al., 2024). Rekrutmen yang dirancang dengan strategi yang tepat tidak hanya akan memperoleh kandidat terbaik, tetapi juga akan mempercepat proses

adaptasi dan produktivitas mereka di lingkungan kerja (Faqih, 2024). Seleksi merupakan tahap berikutnya yang bertujuan menyaring kandidat berdasarkan kompetensi, kepribadian, dan kesesuaian dengan budaya sekolah. Seleksi yang baik akan menghasilkan individu yang memiliki integritas, keterampilan, dan motivasi tinggi untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Setelah tahap rekrutmen dan seleksi, proses orientasi memegang peranan penting dalam memperkenalkan SDM baru pada lingkungan kerja mereka. Orientasi bukan hanya sekadar pengenalan teknis mengenai tugas dan tanggung jawab, tetapi juga pengenalan terhadap nilai-nilai, budaya kerja, serta norma yang berlaku di sekolah. Di sinilah proses internalisasi visi dan misi lembaga dilakukan agar SDM baru dapat menyatu dan memiliki rasa memiliki terhadap sekolah. Program orientasi yang dirancang dengan baik akan membantu mempercepat proses integrasi, meningkatkan motivasi kerja, serta mencegah terjadinya disorientasi peran yang dapat berdampak pada kinerja individu.

Penempatan merupakan tahap akhir dari proses pengelolaan awal SDM. Keberhasilan penempatan sangat menentukan efektivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan (Telaumbanua et al., 2025). Penempatan yang tepat akan memperkuat produktivitas kerja, memberikan kepuasan kerja, serta membuka ruang pengembangan karier. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat berpotensi menimbulkan konflik peran, rendahnya motivasi, dan bahkan menurunnya kualitas layanan pendidikan (Nudin et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang berbasis kompetensi, minat, dan kebutuhan organisasi dalam proses penempatan ini. Manajemen penempatan yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan profesional.

SMP Darma Bakti Kota Bogor sebagai lembaga pendidikan swasta yang memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan, tentu menyadari pentingnya manajemen SDM yang terstruktur. Dalam upaya mewujudkan visi sekolah yang unggul dan berkarakter, sekolah ini menerapkan kebijakan dan praktik manajemen SDM yang melibatkan rekrutmen yang terbuka dan kompetitif, seleksi yang ketat dan transparan, orientasi yang sistematis, serta penempatan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan. Namun demikian,

dalam praktiknya, tidak jarang ditemui berbagai tantangan, baik yang bersifat teknis, administratif, maupun sumber daya. Oleh karena itu, penelitian atau kajian yang mendalam terhadap manajemen rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan SDM di SMP Darma Bakti menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar pengambilan kebijakan yang lebih baik di masa depan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai praktik rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan SDM di SMP Darma Bakti Kota Bogor. Pemilihan SMP Darma Bakti sebagai lokasi studi kasus didasarkan pada karakteristiknya sebagai sekolah swasta berakreditasi A yang telah menerapkan prinsip-prinsip MSDM secara terstruktur. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen SDM di lingkungan pendidikan, khususnya di sekolah-sekolah swasta yang memiliki semangat untuk terus meningkatkan mutu layanan pendidikannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam proses manajemen rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan sumber daya manusia pendidikan di SMP Darma Bakti Kota Bogor. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji realitas secara kontekstual dan alami, tanpa manipulasi variabel atau perlakuan khusus sebagaimana dalam penelitian eksperimental. Penelitian ini dilakukan di SMP Darma Bakti Kota Bogor pada tanggal 4 April – 11 Mei 2025. Lokasi ini dipilih secara pertimbangan tertentu karena dinilai memiliki sistem pengelolaan SDM yang relevan untuk diteliti.

Target dalam penelitian ini adalah keseluruhan sistem manajemen SDM di sekolah, sementara subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan kepala tata usaha sekolah. Prosedur penelitian dilakukan secara naturalistik, diawali dengan tahap persiapan (perizinan dan penyusunan pedoman instrumen), dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif dan dokumentasi, diakhiri dengan analisis dan penafsiran data yang diperoleh dari lapangan. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan observasi langsung terhadap aktivitas manajemen SDM, sementara

data sekunder berasal dari dokumen resmi sekolah seperti SOP rekrutmen, surat keputusan pengangkatan serta arsip evaluasi kinerja guru. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, didukung oleh pedoman wawancara, format observasi dan catatan dokumentasi sebagai alat bantu.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam untuk memperoleh informasi dari para informan kunci, observasi partisipatif untuk mengamati langsung praktik di lapangan dan studi dokumentasi untuk memperkuat dan memverifikasi data lain (Abdussamad, 2021). Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan pendekatan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2021). Validitas data diuji melalui teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun metode, guna memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi manajemen SDM pendidikan di SMP Darma Bakti Kota Bogor.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam hasil dari kegiatan observasi berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia di SMP Darma Bakti Kota Bogor, khususnya pada rangkaian kegiatan rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan pendidik serta tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dirangkum mengenai proses rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Darma Bakti Kota Bogor, maka penulis menganalisis dan membahas hasil temuan observasi sebagai berikut:

Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) pendidikan di SMP Darma Bakti Kota Bogor berlangsung secara sistematis dan berorientasi pada kebutuhan strategis sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa langkah awal dalam rekrutmen diawali dengan analisis kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan oleh tim manajemen sekolah, baik untuk posisi guru maupun tenaga kependidikan. Pendekatan ini menegaskan bahwa sekolah memahami pentingnya perencanaan SDM yang matang agar tenaga yang direkrut tidak hanya sekadar memenuhi

kuota, tetapi juga benar-benar sesuai dengan kebutuhan jangka panjang lembaga. Hal ini sesuai dengan teori dari Dessler (2017) yang menegaskan bahwa rekrutmen harus terintegrasi dengan strategi organisasi agar dapat menghasilkan kandidat yang tepat guna dan dapat mendukung visi-misi sekolah secara optimal.

Selanjutnya, penelitian mengungkapkan bahwa SMP Darma Bakti menggunakan berbagai saluran komunikasi dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan, terutama dengan memanfaatkan media sosial resmi sekolah serta jaringan internal. Strategi ini tidak hanya efektif dalam menjangkau calon tenaga kerja yang potensial, tetapi juga menunjukkan keterbukaan dan modernisasi proses rekrutmen yang sejalan dengan perkembangan teknologi informasi. Selain itu, aspek karakter dan integritas menjadi fokus utama sejak tahap rekrutmen. Sekolah tidak semata-mata mengevaluasi latar belakang akademik calon pegawai, namun juga menilai kepribadian dan nilai-nilai moral yang dimiliki. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman bahwa keberhasilan jangka panjang seorang pendidik sangat bergantung pada kecocokan kepribadian dengan lingkungan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins & Judge (2019) dalam konsep *personality-job fit*.

Kualitas proses rekrutmen di SMP Darma Bakti juga terlihat dari pelibatan berbagai pihak terkait dalam pengambilan keputusan. Tidak hanya manajemen sekolah, tetapi juga kepala bagian kurikulum dan perwakilan yayasan turut berperan aktif dalam menentukan calon yang layak diterima. Keterlibatan yayasan menunjukkan komitmen institusi untuk menjaga kualitas sumber daya manusia yang sejalan dengan visi dan misi lembaga. Selain itu, mekanisme ini meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam proses rekrutmen. Secara keseluruhan, manajemen rekrutmen yang diterapkan di SMP Darma Bakti Kota Bogor sudah memenuhi prinsip-prinsip manajemen SDM yang baik, yakni perencanaan yang matang, penggunaan media yang efektif, penilaian karakter secara menyeluruh, dan pengambilan keputusan yang partisipatif. Hal ini berkontribusi pada keberhasilan sekolah dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten dan berdedikasi tinggi, sehingga mendukung pencapaian mutu pendidikan yang diharapkan.

Seleksi Sumber Daya Manusia Pendidikan

Proses seleksi sumber daya manusia (SDM) di SMP Darma Bakti Kota Bogor menunjukkan pelaksanaan yang sistematis dan berlapis, sesuai dengan prinsip seleksi yang efektif dalam manajemen SDM. Tahapan seleksi dimulai dengan penyaringan administrasi yang ketat, di mana dokumen seperti ijazah, sertifikat pendukung, dan riwayat kerja diperiksa untuk memastikan kesesuaian calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan kebutuhan sekolah. Seleksi administrasi ini berfungsi sebagai filter awal agar hanya kandidat yang memenuhi kualifikasi yang lanjut ke tahap berikutnya. Hal ini selaras dengan teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa seleksi harus berorientasi pada validitas dan relevansi kriteria agar sumber daya yang didapatkan sesuai dengan standar organisasi (Rachmad, 2023). Kejelasan prosedur seleksi administrasi juga mencerminkan transparansi dan akuntabilitas yang dipegang teguh oleh sekolah, sehingga proses ini membangun kepercayaan dari para pelamar dan stakeholders terkait.

Tahap berikutnya dalam proses seleksi adalah wawancara mendalam yang bertujuan untuk mengevaluasi karakter, motivasi, dan kesiapan calon pegawai menghadapi tantangan dunia pendidikan. Wawancara tidak hanya berfokus pada aspek teknis penguasaan materi atau pengalaman mengajar, tetapi juga pada aspek psikologis seperti integritas, etika kerja, dan kemampuan problem solving dalam situasi nyata yang sering terjadi di lingkungan sekolah. Penggunaan metode studi kasus dalam wawancara menunjukkan implementasi *situational interview* yang efektif untuk mengukur perilaku calon pegawai dalam konteks pekerjaan yang sesungguhnya (Lussier & Hendon's, 2013). Keterlibatan kepala kesiswaan dan perwakilan yayasan dalam proses wawancara menunjukkan bahwa seleksi SDM di sekolah ini tidak hanya berorientasi administratif, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai budaya sekolah dan misi lembaga, serta mengintegrasikan perspektif berbagai pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini sesuai dengan model HR yang menempatkan SDM sebagai mitra strategis untuk mencapai tujuan organisasi (Ramadhani, 2023).

Selain itu, proses seleksi di SMP Darma Bakti mengakomodasi kebutuhan untuk menemukan kecocokan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, dikenal sebagai *person-job fit* dan *person-organization fit*. Seleksi

yang berhasil adalah seleksi yang mampu memastikan bahwa kandidat tidak hanya memenuhi standar teknis tetapi juga mampu beradaptasi dan berkembang dalam budaya sekolah. Menurut Edwards, kecocokan ini berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja (Pestotnik & Altmann, 2023). Penekanan pada aspek karakter dan nilai-nilai ini memperlihatkan pemahaman sekolah bahwa SDM berkualitas bukan hanya yang memiliki kompetensi akademik, tetapi juga yang memiliki etos kerja dan integritas yang tinggi. Dengan demikian, proses seleksi di SMP Darma Bakti mencerminkan upaya sistematis dalam membangun tim pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak hanya profesional, tetapi juga sejalan dengan visi dan misi pendidikan yang diusung.

Orientasi Sumber Daya Manusia Pendidikan

Proses orientasi sumber daya manusia (SDM) pendidikan di SMP Darma Bakti Kota Bogor berjalan dengan sistematis dan terstruktur, yang bertujuan untuk mempersiapkan tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja baru secara efektif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, orientasi dilakukan selama 3 hingga 5 hari dan mencakup pengenalan struktur organisasi sekolah, budaya kerja, kebijakan, serta tugas dan tanggung jawab masing-masing individu. Pelaksanaan orientasi ini tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mengandung kegiatan praktis seperti observasi langsung ke kelas dan pendampingan oleh guru senior. Hal ini sesuai dengan teori *onboarding* yang menekankan pentingnya integrasi sosial dan kultural bagi pegawai baru agar mereka merasa diterima dan mampu menjalankan peran secara optimal (Gomez-Mejia et al., 2016). Dengan orientasi yang efektif, pegawai baru dapat memahami aturan main, prosedur kerja, serta nilai-nilai yang dipegang oleh sekolah, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dan kebingungan di awal masa kerja.

Selanjutnya, orientasi di SMP Darma Bakti juga menekankan pembentukan karakter dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui pembelajaran sosial (*social learning*). Kegiatan yang melibatkan guru senior sebagai mentor memberikan kesempatan kepada pegawai baru untuk belajar secara langsung melalui pengamatan dan interaksi dalam situasi nyata. Pendekatan ini sangat sesuai dengan teori Bandura

tentang *social learning*, yang menyatakan bahwa individu belajar dengan mengamati perilaku orang lain dan menirunya dalam konteks sosial. Dengan adanya bimbingan dari guru senior, pegawai baru tidak hanya menerima informasi secara teoritis, tetapi juga memperoleh pengalaman praktis dan contoh nyata dalam mengelola kelas, berinteraksi dengan siswa, serta menjalankan tugas administratif. Hal ini mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan rasa percaya diri pegawai baru dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Darma Bakti secara konsisten melakukan evaluasi di akhir masa orientasi untuk mengukur kesiapan pegawai baru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Evaluasi ini menjadi momen penting bagi sekolah untuk mengetahui sejauh mana orientasi memberikan dampak positif terhadap pemahaman pegawai terhadap budaya kerja dan tugas yang harus dijalankan. Evaluasi juga menjadi dasar bagi proses penempatan yang tepat, sehingga pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kesiapan mereka. Praktik evaluasi ini mencerminkan komitmen sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional dan berkelanjutan, sekaligus menjaga mutu pendidikan. Dengan orientasi yang terencana dan evaluasi yang menyeluruh, SMP Darma Bakti mampu meningkatkan keterikatan dan motivasi kerja pegawai baru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan di sekolah tersebut.

Penempatan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Penempatan sumber daya manusia pendidikan di SMP Darma Bakti Kota Bogor dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek penting, seperti kompetensi teknis, latar belakang pendidikan, hasil evaluasi selama orientasi, serta kebutuhan organisasi. Penempatan guru dan tenaga kependidikan tidak semata-mata berdasarkan ketersediaan posisi, tetapi juga menyesuaikan keahlian dan minat individu agar dapat bekerja secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah menerapkan prinsip *person-job fit*, yang berfokus pada kecocokan antara kemampuan dan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Edwards, kecocokan ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi individu (Pestotnik & Altmann,

2023). Proses penempatan yang terstruktur dan sistematis ini memungkinkan sekolah mengoptimalkan potensi setiap tenaga kerja untuk berkontribusi secara optimal dalam mendukung proses pembelajaran dan administrasi pendidikan.

Selain aspek teknis, proses penempatan di SMP Darma Bakti juga memperhatikan karakter dan gaya kerja calon tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari evaluasi menyeluruh yang dilakukan melalui observasi langsung selama masa orientasi serta pelaksanaan *micro-teaching* bagi guru baru. Evaluasi ini membantu pihak manajemen untuk memahami bagaimana calon tenaga kerja berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Pendekatan ini sesuai dengan konsep *person-organization fit* yang menilai kesesuaian nilai, budaya, dan gaya kerja individu dengan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan memperhatikan aspek ini, sekolah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif. Hal ini juga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Selain itu, SMP Darma Bakti menerapkan fleksibilitas dalam penempatan tenaga kerja dengan memberikan ruang bagi rotasi jabatan atau perpindahan posisi pada semester awal, apabila ditemukan ketidaksesuaian antara individu dengan tugas yang diembannya. Pendekatan ini mencerminkan adaptabilitas manajemen dalam menghadapi dinamika internal dan kebutuhan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Fleksibilitas penempatan ini sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang dinamis dan mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan sekolah maupun tantangan lingkungan eksternal. Konsep *dynamic capabilities* menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menyesuaikan penempatan dan peran tenaga kerjanya secara tepat akan memiliki daya saing dan ketahanan lebih baik di tengah perubahan (Sapri et al., 2022). Oleh karena itu, kebijakan penempatan di SMP Darma Bakti tidak hanya berorientasi pada kebutuhan saat ini, tetapi juga berwawasan jauh ke depan demi keberlangsungan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Darma Bakti Kota Bogor, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya

manusia pendidikan di sekolah tersebut telah dilaksanakan dengan pendekatan yang terstruktur, profesional, dan berorientasi pada mutu jangka panjang. Proses rekrutmen dilakukan dengan analisis kebutuhan yang matang dan pemanfaatan media komunikasi yang efektif, diikuti oleh penilaian karakter dan integritas sebagai bagian integral dalam menyeleksi calon pegawai. Tahap seleksi menunjukkan sistem berlapis yang menggabungkan evaluasi administratif, wawancara mendalam, dan studi kasus yang menekankan kesesuaian karakter serta nilai dengan budaya organisasi. Orientasi dirancang untuk memfasilitasi adaptasi pegawai baru melalui pengenalan lingkungan kerja, bimbingan oleh mentor senior, serta evaluasi yang mendalam terhadap kesiapan kerja dan pemahaman budaya sekolah. Seluruh rangkaian tersebut menjadi landasan penting dalam penempatan tenaga kerja yang tepat sasaran. Sekolah menerapkan prinsip *person-job fit* dan *person-organization fit* dalam menentukan posisi kerja, memastikan bahwa individu tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga cocok secara nilai dan perilaku dengan visi serta budaya lembaga. Selain itu, fleksibilitas dalam penempatan dan kebijakan rotasi kerja memperlihatkan kemampuan sekolah dalam merespons dinamika kebutuhan internal dan perkembangan individu, yang selaras dengan konsep *dynamic capabilities*. Pendekatan manajerial yang adaptif dan menyeluruh ini mencerminkan komitmen SMP Darma Bakti untuk menciptakan sumber daya manusia pendidikan yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan kontribusi optimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, manajemen SDM yang diterapkan di sekolah ini dapat menjadi model yang layak diadopsi oleh lembaga pendidikan lainnya dalam upaya membangun sistem pendidikan yang berkelanjutan dan bermutu tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Faqih, M. (2024). *Membangun Tim Tangguh: Strategi Manajemen SDM Modern*. Jakarta: PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources*. New York: Pearson Education Inc.
- Lussier, R. N., & Hendon's, J. R. (2013). *Human Resource Management: Functions, Applications, Skill Development*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Nudin, B., Hutapea, B., Zebua, R. S. Y., & Purba, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Pestotnik, A., & Altmann, S. (2023). Employees' Individual Needs and their Relationship to Idiosyncratic Deals: A Latent Profile Analysis. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 1–18. <https://doi.org/10.16993/sjwop.220>
- Rachmad, Y. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramadhani, M. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riani S, N. W. L., Dewi, M. P., & Sudirman, S. (2024). Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di Yayasan Dharma Laksana Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1841–1847. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2336>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapri, Syam, P., & Berlian. (2022). Pengaruh Kapabilitas Dinamik Dan Kualitas Layanan Pendidikan Terhadap Minat Masyarakat Di Madrasah Ibtidaiyah DDI 373 Paredeang Kabupaten Polewali. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 3(1), 26–34.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Telaumbanua, H., Mendrofa, S. A., Gea, J. I. J., & Telaumbanua, A. (2025). Analisis Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 768–778. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i1.1132>
- Triarsuci, D., Qodri, H. T. A.-, Rayhan, S. A., & Marini, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 1–15. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.551>

