



Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDIT Alam Golden Kota Solok

Dona Nengsih¹, Jamilus²

^{1,2}Universitas Mahmud Yunus Batusangkar Indonesia
(UIN Mahmud Yunus Batusangkar)

Abstract

Received: 3 September 2024

Revised: 22 September 2024

Accepted: 30 September 2024

This research aims to look at the implementation of recruitment at SDIT Alam Golden, Solok City. Recruitment is the process of obtaining a number of quality human resources to occupy a position or job. Carrying out professional and proportional recruitment will produce quality teaching staff. To examine the implementation of recruitment at SDIT Alam Golden, descriptive qualitative research was used which produces descriptive data in the form of written, spoken words and activities from the people observed. To collect data using interview techniques, observation techniques and documentation techniques. The data analysis procedure used in this research is qualitative analysis. The results of the research obtained the following results: The implementation of recruitment was quite good, here it can be seen that there were various processes carried out by the school, such as through administrative filing and tests for new prospective workers, the expected goals were mostly achieved even though there were still inhibiting factors such as it is difficult to find workers who match their academic fields with the fields needed by the school. However, in this case the school, especially the principal and other workers, are equally trying to ensure that the school remains a school that is popular with the community.

Keywords: Recruitment, Educator Staff, and Education Personnel

(*) Corresponding Author:

donanengsih1972@gmail.com , jamilus@uinmybatusangkar.ac.id

How to Cite: Nengsih, D., & Jamilus, J. (2024). Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDIT Alam Golden Kota Solok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24.2), 264-270. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9196>

PENDAHULUAN

Rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan merupakan rangkaian dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Manajemen sekolah memiliki tanggungjawab untuk melakukan kegiatannya berdasarkan perencanaan dan analisis kebutuhan serta analisis pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan ini ditujukan untuk keberlangsungan kegiatan pendidikan dan meningkatkan pelayanan lembaga pendidikan tersebut. Dalam lembaga pendidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menjelaskan, tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah.

Suparlan (2006:72-73) mengemukakan bahwa Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya

manusia (tenaga pendidik atau kependidikan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan. Menurut Hasibuan (2008: 115), menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Penarik (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2008: 69). Kemudian perekrutan sebagai proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi (Sadeli dan Hie, 2001: 273). Dari beberapa pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa rekrutmen pendidik dan kependidikan\ adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia, sehingga proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga pendidik harus dilakukan secara selektif baik dari segi pengetahuan yang akurat, kualifikasi pada masing-masing bidang pekerjaan maupun pengembangan tujuan pendidikan. Rekrutmen yang dilakukan tentunya harus sesuai dengan kondisi sekolah, hal itu dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki komitmen tinggi dan keterampilan profesional dalam profesinya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah.

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mencari dan menyaring sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Rekrutmen sangat penting karena merupakan proses pertama untuk menyediakan sumber daya manusia. Dalam rekrutmen, sumber daya manusia dikumpulkan, setelah itu dilanjutkan dengan proses seleksi. Seleksi sebagai proses mencari informasi tentang calon tenaga pendidik dan kemudian menentukan siapa yang layak atau tidak untuk diterima sebagai pegawai suatu lembaga pendidikan.

Proses rekrutmen karyawan yang baik menurut Simamora (1997: 219-223), adalah sebagai berikut: a) penyusunan strategi untuk merekrut; b) pencarian pelamar; c) penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok; dan d) pembuatan kumpulan pelamar. Sedangkan Mathis (2015:112) terdapat 5 tahapan dalam proses rekrutmen yang digunakan, yaitu: 1) menentukan lokasi pencarian kandidat; 2) memilih metode rekrutmen; 3) memanggil kandidat terbaik; 4) menyeleksi kandidat; dan 5) menyusun penawaran kerja. Sedangkan menurut Bafadal (2008 :28), proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan

yaitu a) persiapan rekrutmen guru, b) penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, c) penerimaan lamaran guru baru, dan d) seleksi pelamar.

Dari proses seleksi, lembaga pendidikan memperoleh sumber daya manusia yang memenuhi kriteria untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Proses manajemen SDM selanjutnya adalah penempatan bertujuan menempatkan sumber daya yang memenuhi syarat untuk melakukan tugas tertentu dan kemudian melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Dari penjelasan proses pengelolaan SDM dalam merencanakan dan merekrut SDM di atas, terlihat jelas bahwa untuk memperoleh SDM yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan merupakan proses yang panjang, membutuhkan waktu dan tentunya membutuhkan biaya. Hal ini dilakukan oleh lembaga pendidikan sedemikian rupa sehingga personel yang dapat diterima adalah yang kompeten dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai. Kuantitas dan kualitas SDM seyogyanya harus beriringan dengan seimbang. Kebutuhan jumlah yang diperlukan serta mutu SDM tersebut, yang menyangkut kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).

METODE

Penelitian ini dilakukan di SDIT Alam Golden Kota Solok yang terletak jalan Sersan Zainal di kelurahan Aro IV Korong, Kec. Lubuk Sikarah, Kota Solok, pada tanggal 24 bulan April 2024. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan bagaimana proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Sumber data dari penelitian ini yaitu subyek penelitian yaitu Ketua Yayasan ibuk DR. Yeni Deswita, M.Pd, kepala sekolah ibuk Elsa Febrina, S.Pd dan Bapak Darusalam S.Pd.I sebagai Ketua bagian perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara secara terstruktur dan observasi secara tidak langsung. Wawancara terstruktur dengan alat pedoman wawancara yang diajukan oleh kepala sekolah, guru dan karyawan. Sedangkan untuk observasi secara tidak langsung dilakukan untuk mendapatkan data yang sebenarnya serta menelaah bukti dokumentasi sebagai pelengkap data penelitian. Teknik analisis data menggunakan interaktif yaitu menggunakan triangulasi metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDIT Alam Godel adalah salah satu SDIT yang memiliki murid cukup banyak di Kota Solok. Sekolah ini cukup diminati oleh siswa karena sekolah ini dalam kurikulum memadukan pembelajaran umum, agama dan alam. Saat ini SDIT Alam Golden memiliki siswa 393 orang dengan jumlah tendiknya 33 orang terdiri dari tenaga pendidik 29 orang dan tenaga kependidikan 4 orang dan jumlah rombel 20 rombel dari kelas 1-6. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga guru dan tenaga kependidikan pihak sekolah harus melakukan rekrutmen yang dilaksanakan hampir setiap tahunnya. Rekrutan ini dilaksanakan karena berdasarkan analisa kebutuhan oleh sekolah.

A. Tahapan Rekrutmen di SDIT Alam Golden.

Tahapan rekrutmen di SDIT Alam Golden merupakan proses yang cermat dan terperinci untuk memastikan bahwa guru yang direkrut memenuhi standar mutu pendidikan yang diinginkan oleh sekolah. Proses dimulai dengan pembentukan Panitia Rekrutmen Tenaga Pendidik yang dipimpin oleh Bapak Darusalam S.Pd.I, seorang yang berpengalaman dalam bidang pendidikan Islam. Panitia ini terdiri dari anggota-anggota yang dipilih dari kalangan guru dan staf sekolah yang kompeten. Kepentingan yayasan sekolah juga diwakili dalam panitia ini, sehingga keputusan yang diambil dapat mencerminkan visi dan misi pendidikan yang diinginkan. Setelah panitia terbentuk, pengumuman penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan disosialisasikan melalui brosur yang tersebar luas baik di lingkungan sekolah maupun melalui berbagai media sosial. Langkah ini dilakukan agar informasi tentang lowongan tersebut dapat diakses oleh calon pelamar dari berbagai latar belakang dan wilayah. Kemudian, para calon pelamar diharapkan untuk melengkapi dan mengisi biodata sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Sebelum memasuki tahap seleksi, para pelamar diberikan pengarahan tentang tata cara seleksi yang akan dilakukan oleh pihak sekolah. Pengarahan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang proses seleksi yang akan dihadapi serta pentingnya mempersiapkan diri dengan baik. Tahapan seleksi meliputi tes tertulis, tes mengaji, dan wawancara. Tes mengaji menjadi syarat utama karena sekolah ini memiliki pendekatan Islam dalam proses pendidikannya. Setelah melewati tahap seleksi, pengumuman hasil seleksi dilakukan secara transparan oleh pihak sekolah. Pengumuman ini tidak hanya disampaikan secara tertulis tetapi juga melalui media sosial dan pesan WhatsApp kepada calon yang lolos seleksi. Selanjutnya, dilakukan penandatanganan kontrak kerja antara sekolah dan guru yang baru diterima. Kontrak kerja ini mencakup berbagai hal seperti posisi pekerjaan, kewajiban guru, honorarium, serta ketentuan pemberhentian.

Guru yang baru diterima akan menjalani masa magang selama 3 bulan di sekolah. Masa magang ini bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi guru baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya sekolah, serta meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Selama masa magang, guru baru akan dibimbing dan dinilai oleh guru-guru senior yang telah berpengalaman di sekolah ini. Jika dinilai layak setelah masa magang berakhir, guru baru akan diangkat sebagai guru tetap dan dapat mengajar di SDIT Alam Golden untuk seterusnya..

B. Faktor Pendukung Dan Kendala Dalam Perekrutan Guru Disdit Alam Golden

1. Faktor Pendukung

a. Fasilitas

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa fasilitas adalah salah satu faktor pendukung sebagai sarana untuk melancarkan dan memudahkan kegiatan agar dapat berjalan dengan baik. b. Kerjasama Antar Tim. Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kerja sama antar tim pekerjaan tersebut tidak akan

berjalan dengan baik, hidup akan berkembang jika seorang manusia bersosialisasi antar masyarakat.

c. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling mendukung dalam terlaksanakannya suatu kegiatan yang baik. Tersedianya sumber daya yang mampu mengoperasikan dalam rekrutmen tenaga pendidik baru merupakan bagian dari komponen pendukung dari sumber daya. Selain itu di sekolah juga terjadi penanaman nilai yaitu nilai moral yang membuat pendidik tersebut secara tidak langsung belajar untuk menerapkan nilai - nilai tersebut seperti sikap disiplin dan bekerja memenuhi target yang diinginkan oleh sekolah. Kemudian, kondisi lingkungan .

2. Kendala kendala dalam perekrutan guru

Secara keseluruhan bisa dikatakan tidak ada kendala besar yang terjadi selama perekrutan berlangsung terutama dari pihak sekolah ,karena memang pihak sekolah sudah mempersiapkan panitia , anggaran dan perlengkapan yang dibutuhkan .Tetapi ada sedikit kendala dari pihak pelamar yang terkadang juga dirasakan oleh pihak sekolah .Permasalahan tersebut antara lain: a)Dalam pelaksanaan tes migroticinng atau praktek mengajar banyak guru yang grogi atau tidak dapat mengajar karena di li atau memang karena masih kurang pengalaman.b)Pelamar kebanyakan guru perempuan saja, sementara sekolah butuh guru laki laki yang memenuhi persyaratan yang diinginkan.c)Banyak dari pelamar tidak mamahami konsep belajar pada sekolah SDIT Alam yang memadukan pembelajaran sekolah umum dengan pembelajaran di alam .

Berdasarkan Mu'is (2021) disebutkan bahwa program pelatihan dan pengembangan dilangsungkan dengan membagi tugas dan tanggung jawab pada lembaga lainnya di bawah naungan pesantren agar bisa mempersiapkan program pelatihan secara tepat untuk mengembangkan kapasitas diri dari staf pesantren. Proses pelatihan dan pengembangan dalam pondok pesantren juga diarahkan untuk memberikan bekal keagamaan yang semakin kuat pada staf pesantren agar iklim keagamaan dalam pondok pesantren tetap terjaga.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: 1) Rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik serta penempatan kerja dilakukan oleh Tim yang sudah di bentuk oleh sekolah dan yayasan SDIT Alam Golden, kemudian melakukan beberapa tahapan seleksi, diantaranya tes administrasi, tes wawancara dan tes mengajar di kelas (*microteaching*). 2) Peran sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini sebagai penyedia SDM, yang kemudian diserahkan kepada Tim yang sudah di tunjuk untuk diseleksi.3)Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan sesuai bidangnya, agar pendidik dan tenaga pendidik dapat melakukan pekerjaan yang diberikan secara optimal.

REFERENSI

Aisyah, S. A. (2023). Peran Manajemen Dakwah dalam Pengelolaan Sumber

- Daya Manusia di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru. *Tadbir : Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(1), 323–335.
- Al-hannani, M. Z., Nurmayanti, S., & AP, I. N. N. (2022). Pengaruh Spritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru pada Pondok Pesantren-Halimy Sesela Lombok Barat. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(11), 4899–4908. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i11.1069>
- Arifa, B. N. (2020). Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aliyah Al-mukhlisin. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5(2), 167-176.
- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2), 75-86.
- Adelia, S. D., Arijannah, N., Saraswati, E. D., & Rachman, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Ál-fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207-221.
- Lail, A. N., Soe'oad, R., & Haryaka, U. (2023). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda. *Journal on Education*, 5(2), 5440-5448.
- Sandela, M. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155-166.
- Pasiska, P., Mutiyati, M., & Kanada, R. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 85-96.
- Aminudin, M., Rahmawati, A., & Efitra, E. (2023). *Manajemen Pondok Pesantren*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=-HHXEAAAQBAJ>
- Amri, N., Kusnadi, K., & Walian, A. (2023). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba Serta Perannya Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah ...*, 2(6), 2125–2138. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/1582%0Ahttps://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1582/1361>
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Fahrin, M. (2022). Optimalisasi Mutu Kinerja SDM (Ustadz) Pondok Pesantren di. *Manajemen*, 1(1), 35–52.
- Heriyono, H., Chrysoekamto, R., Fitriah, R. N., & Kartiko, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i1.64>
- Mastur, M. (2021). Dampak Efektivitas Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok

- Pesantren. *Technomedia Journal*, 7(1), 22–36.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1758>
- Miranti. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Puteri. *Agustus*, 1(3), 2987–7768.
- Mu'is, A. (2021). Manajemen Pengembangan Sdm Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember. *Fenomena*, 20(1), 33–44.
<https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>