

MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MTs DARUSSALAM MUARA TEMBESI

Ririn Fadillah^{1*}, Mahmud MY², & Riftiyanti Savitri³

¹²³ Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi

* *corresponding author*: ririn_fadillah@gmail.com

ABSTRACT:

This research aims to describe the management of recruitment of educators in MTs Darussalam Muara Tembesi. This study uses qualitative methods. Data collection techniques using observations, interviews, and documentation. The results showed that the procurement of well-managed education personnel includes several activities, first, establishing the number of teachers needed. Second, the determination of quality and placement of teachers according to the needs based on job description and job specification. Third, determine the number of teachers received according to the needs of madrasah based on the right man in the right place and the right man in the right job. Fourth, establish teacher welfare and career development so that teachers are always motivated to improve their skills in academic and non-academic fields. A well-managed recruitment process can produce qualified human resources in MTs Darussalam Muara Tembesi.

KEYWORDS: *Recruitment Management of Education Personnel, Qualified Human Resources*

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darussalam Muara Tembesi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan pengadaan tenaga pendidikan dikelola dengan baik meliputi beberapa kegiatan, pertama, menetapkan jumlah guru yang dibutuhkan. Kedua, penentuan kualitas dan penempatan guru sesuai kebutuhan berdasarkan job description dan job specification. Ketiga, menentukan jumlah guru yang diterima sesuai dengan kebutuhan madrasah berdasarkan the right man in the right place dan the right man in the right job. Keempat, menetapkan pemberian kesejahteraan guru dan pengembangan karir agar guru selalu termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya di bidang akademik dan non akademik. Proses rekrutmen yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan SDM yang berkualitas di MTs Darussalam Muara Tembesi.

KATA KUNCI: *Manajemen Rekrutmen Tenaga Kependidikan, SDM Bermutu*

PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri atas enam unsur yaitu, *men, money, method, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *man powder management*. Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen SDM meliputi manusia yang merupakan tenaga kepada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi, menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2009: 9).

Pengadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar memperoleh SDM yang ahli dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, terutama kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Rekrutmen tersebut diawali dengan perencanaan kebutuhan guru dengan menganalisa kebutuhan guru sesuai bidangnya, info rekrutmen, persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon guru, seleksi dengan berbagai tes dan penentuan penerimaan guru (Hamam, 2016: 1). Dalam UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional pada Pasal 42 ayat 1 dan 2 disebutkan bahwa “pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.” Pasal 41 ayat 1 dan 2 juga dijelaskan bahwa “pendidikan dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara lintas daerah. Pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal.”

Lembaga pendidikan harus selektif dalam memilih tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan yang dimiliki karena hal tersebut akan berpengaruh pada proses pembelajaran di kelas. Kualitas pembelajaran tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola kelas. Oleh



karena itu, kesesuaian kualifikasi pendidikan seorang guru dengan mata pelajaran yang diampu perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi penyampaian materi pembelajaran.

Madrasah Tsanawiyah Darussalam Muara Tembesi merupakan lembaga yang berwenang dalam melaksanakan rekrutmen guru pada semua unit madrasah. Sumber yang digunakan untuk penyebaran informasi rekrutmen menggunakan sistem kekeluargaan dengan memberikan informasi secara lisan. Penyampaian informasi kebutuhan tenaga pendidik disebarluaskan melalui komunikasi langsung melalui rekan kerja sesama guru di madrasah. Hal tersebut menyebabkan sekolah tidak memperoleh tenaga pendidikan yang berkualitas dan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan karena penerimaan didasarkan pada hubungan kekeluargaan. Madrasah perlu melakukan pembaharuan sistem perekrutan SDM dengan menerapkan manajemen SDM. Artikel ini merupakan ringkasan dari tugas akhir yang peneliti lakukan di Madrasah Tsanawiyah Darussalam Muara Tembesi, bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen pengadaan SDM di madrasah.

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, bermaksud memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data menggunakan triangulasi (gabungan) bersifat induktif (Sugiono, 2018: 15).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Rekrutmen SDM di MTs Darussalam

Manajemen rekrutmen merupakan suatu langkah penetapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan yaitu dengan menyimpulkan data, mencatat dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan.

Pengelolaan pengadaan tenaga pendidikan di MTs Darussalam didasarkan pada beberapa unsur, yaitu 1) menentukan tujuan pengadaan SDM,

2) menentukan anggaran pengeluaran pengadaan SDM, 3) menentukan standar kualitas dan kuantitas pengadaan SDM sesuai dengan kebutuhan madrasah, 4) menentukan program-program yang akan dilaksanakan selama proses pengadaan SDM berlangsung, 5) menentukan kebijakan untuk memutuskan kelulusan calon SDM, 6) menentukan prosedur dan tata cara penerimaan SDM, dan 7) menentukan metode yang digunakan untuk menguji kemampuan calon SDM dan menetapkan calon SDM yang diterima.

Strategi Pengembangan SDM di MTs Darussalam

Madrasah Tsanawiyah Darussalam Muara Tembesi juga memiliki strategi dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik. Hal tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang berkualitas di madrasah tersebut. Ada beberapa strategi manajemen rekrutmen guru yang telah ditetapkan, *pertama*, menetapkan jumlah guru yang dibutuhkan. Kualitas dan penempatan guru disesuaikan dengan kebutuhan berdasarkan *job description* (deskripsi jabatan) yang berkenaan dengan rincian-rincian pekerjaan apa saja yang akan dilakukan oleh guru tersebut, dan *job specification* (spesifikasi jabatan), uraian tertulis berupa hal-hal yang berkenaan dengan jabatan atau posisi yang akan dilaksanakan oleh guru untuk mendukung jabatan atau posisi guru di madrasah. *Kedua*, menetapkan penarikan guru. Seleksi dan penempatan guru yang lulus baik berdasarkan pada *the right man in the right place* dan *the right man in the right job* (orang-orang yang akan di tempatkan sesuai dengan tempat dan keahliannya). *Ketiga*, menetapkan kesejahteraan dan pengembangan karir guru meliputi pemberian gaji pokok, tunjangan, pemberian pelatihan, dan *reward*.

SIMPULAN

Manajemen rekrutmen di MTs Darussalam Muara Tembesi antara lain menetapkan jumlah guru yang dibutuhkan, penentuan kualitas dan penempatan guru sesuai kebutuhan berdasarkan *job description* dan *job specification*, dan menentukan jumlah guru yang diterima sesuai dengan kebutuhan madrasah berdasarkan *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*, serta menetapkan pemberian kesejahteraan guru dan pengembangan karir agar guru selalu termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya di bidang akademik dan non akademik.



REFERENSI

- Bafadal, I. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvianti, D.S. 2010. *Pengaruh Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Moleong, L. J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, LP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013 . *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.