

Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di MI Al-Mukhlisin Kota Jambi

Najmul Hayat*, Riftinganti Savitri, Nuraini
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

*corresponding author: najmulhayat@uinjambi.ac.id

ABSTRACT:

This study aims to find out and discuss the management in the recruitment and placement of teachers in Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Jambi City. This research uses a descriptive qualitative approach, with observational research methods, interviews, and documentation. The source of the data was obtained from the Head of the Madrasah, a Teacher who has taught in a Madrasah, and a new Teacher in a Madrasah. The results showed that: 1) The process of implementing teacher recruitment and placement was carried out by the Head of Madrasah and Foundation; 2) Recruitment is carried out when the Madrasa needs a vacant position, and the dissemination of recruitment information in the can be orally; 3) The placement of teachers is carried out by the Head of the Madrasah taking into account the place of residence of the applicant; 4) The obstacle encountered in the recruitment and placement of teachers is that information is not widely spread.

KEYWORDS: Management; teacher placement; recruitment.

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membahas pengelolaan dalam rekrutmen dan penempatan guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan metode penelitian observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari Kepala Madrasah, Guru yang telah mengajar di Madrasah, dan Guru baru di Madrasah. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1) Proses pelaksanaan rekrutmen dan penempatan guru dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Yayasan; 2) Rekrutmen dilakukan ketika Madrasah membutuhkan posisi kosong, dan penyebaran informasi rekrutmen di dapat secara lisan; 3) Penempatan guru dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan mempertimbangkan tempat tinggal pelamar; 4) Kendala yang ditemui dalam rekrutmen dan penempatan guru adalah informasi tidak tersebar secara luas.

KATA KUNCI: Pengelolaan; penempatan guru; rekrutmen.

PENDAHULUAN

Rekrutmen tenaga pendidik merupakan suatu kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dalam jumlah besar pada waktu dan tempat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pendidik dan sekolah dapat memilih satu sama lain berdasarkan kepentingan yang terbaik dalam jangka panjang ataupun kepentingan jangka pendek. Salah satu tahapan terpenting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen dan seleksi ketika guru ditempatkan untuk menjalankan tugas dan perannya. Dalam sebuah lembaga pendidikan guru merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu sebuah sekolah. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen dan seleksi, guru harus ditempatkan dengan baik. Dengan demikian, profesi guru tidak akan salah tempat dalam melaksanakan peran dan tugas nya (Janawi, 2012).

Rekrutmen adalah suatu proses yang mengumpulkan banyak pelamar dengan kualifikasi sesuai dengan yang disyaratkan oleh sekolah. Rekrutmen dilakukan dalam bentuk rangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik pencari kerja kerja dengan motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dibutuhkan. Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan pelamar atau personel yang memenuhi syarat berdasarkan kondisi yang ada di sebuah lembaga pendidikan. Rekrutmen guru didasarkan pada kebutuhan guru di lembaga pendidikan terutama kebutuhan guru baru di lembaga pendidikan.

Tujuan utama dari proses rekrutmen guru adalah mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga pengajar yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, sehingga tenaga pendidik tersebut dapat bekerja secara maksimal dan dapat bertahan di sekolah dalam waktu yang lama. Madrasah merupakan sebuah lembaga pendidikan dengan unsur penting yaitu sumber daya manusia. Madrasah Ibtidaiyah merupakan jenjang pendidikan formal paling dasar di Indonesia, setara dengan sekolah dasar (SD). Pengelolaannya di bawah naungan Kementrian Agama (Kemenag). Salah satu komponen penting yang harus diperhatikan dalam sebuah sekolah adalah guru. Guru adalah sosok yang berhadapan langsung dengan siswa untuk mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi, sekaligus mendidik



anak-anak seluruh pelosok negeri dengan nilai-nilai konstruktif (Janawi, 2012).

Guru yang professional harus memiliki kualifikasi akademik yang berkaitan dengan mata pelajaran yang dipelajari, dan menguasai kompetensi sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Kemampuan guru dan dosen dalam UU Nomor 14 tahun meliputi “Kemampuan pedagogik, kemampuan professional, kemampuan pribadi, dan kemampuan sosial.” Tugas guru sebagaimana yang disebutkan diatas, tanggung jawab guru merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan saat melatih guru yang berkualitas. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan penempatan guru menjadi kunci utama kualitas pendidik. Namun, masalah umum yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian antara penempatan guru dan kemampuan guru (Janawi, 2012).

Proses rekrutmen dimulai saat mencari pelamar dan berakhir saat para pelamar mengajukan lamaran. Proses rekrutmen guru dapat dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu mempersiapkan rekrutmen guru, mengeluarkan pemberitahuan penerimaan guru baru, menerima lamaran guru baru, dan meringkas kembali semua pelamar dalam bentuk ringkasan pelamar dan metode seleksi pelamar (Bafadal, 2003). Kriteria keberhasilan rekrutmen guru dapat dilihat dari jumlah pelamar yang direkrut ke institusi pendidikan, kisaran pelamar yang potensial, dan jumlah pelamar yang berhasil ditempatkan (Meldona, 2009).

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi. Para pengelola madrasah menyadari bahwa perekrutan, pendidikan, dan pelatihan diperlukan untuk mencapai kinerja tertinggi. Pada dasarnya tanpa dukungan dari semua pihak termasuk pimpinan madrasah, perekrut, dan tenaga pengajar yang diharapkan, pelaksanaan rekrutmen tidak akan berjalan mulus. Berdasarkan penelitian pendahuluan (grand tour,) ditemukan bahwa proses rekrutmen guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Jambi dilakukan melalui dengan penyebaran informasi secara lisan. Masalah dalam proses proses rekrutmen dan penempatan guru adalah banyaknya pelamar honorer yang ingin melamar, namun tidak ada jam mengajar kosong yang tersedia bagi pelamar.

Pelaksanaan rekrutmen guru dilakukan ketika madrasah membutuhkan guru baru untuk mengisi posisi yang kosong di madrasah. Adapun kriteria-kriteria yang dibutuhkan Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi adalah minimal lulusan sarjana pendidikan (S1), kemampuan mengaji, keimanan dan memiliki akhlak yang baik. Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi memiliki guru yang berjumlah 11 orang dan keseluruhan siswa berjumlah 180 orang siswa. Berdasarkan pengamatan awal peneliti mendapati adanya perencanaan perekrutan guru yang belum optimal, informasi mengenai rekrutmen tidak terlalu tersebar luas, tidak adanya tim seleksi penerimaan calon guru baru, ketidak sesuaian penempatan guru dengan kompetensi yang dimiliki. Penelitian terhadap sistem rekrutmen dan penempatan dilakukan dengan melihat beberapa alasan, yakni belum ada yang meneliti mengenai rekrutmen dan penempatan guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi, persoalan-persoalan yang dikaji dalam judul diatas sesuai dengan ilmu yang peneliti pelajari, yaitu manajemen sumber daya manusia, masalah-masalah yang di dapati di lapangan, peneliti mampu untuk menelitinya, lokasi penelitian lebih efektif dan efisien untuk melakukan penelitian.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, artinya data yang dikumpulkan berupa teks atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Kemudian gambarkan data yang dikumpulkan setelah analisis agar orang lain dapat dengan mudah memahaminya. (Sugiyono, 2007). Penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin yang beralamatkan di Jalan Kenali Jaya, RT. 15, Kelurahan Kenali Besar, Kecamatan Alam Barajo, Kota Jambi. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Pendekatan kualitatif diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang Pengelolaan Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi studi kualitatif dengan pendekatan yang sesuai dengan keadaan aslinya, dimana dalam meneliti mengenai rekrutmen dan penempatan guru sangat tepat menggunakan pendekatan kualitatif yang membutuhkan deskripsi atau penjabaran. Penelitian ini membutuhkan pengumpulan data di lingkungan aktual atau alam sesuai dengan prinsip



kerjanya, peneliti akan terus berupaya agar keberadaan peneliti tidak merubah situasi dan perilaku objek yang akan diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen guru di MI Al-Mukhlisin Kota Jambi

Manajemen adalah kegiatan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, kegiatan rekrutmen dan penempatan guru merupakan suatu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh sebuah sekolah guna mendapatkan tenaga pengajar yang baik melalui perekrutan dan ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan tenaga pendidik. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan oleh suatu organisasi sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan penempatan guru merupakan proses penentuan dimana pelamar yang lulus melalui tahapan seleksi akan ditempatkan pada bidang keahliannya.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi adalah salah satu sekolah yang pada dasarnya juga menerapkan kegiatan pencarian pelamar agar para pelamar tertarik untuk diperkerjakan yang tentunya sesuai dengan kebutuhan sekolah dan kemudian akan ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Tanpa pengelolaan yang baik dan terencana maka kegiatan yang dilakukan sulit untuk berjalan.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi melakukan rapat dengan para guru lainnya guna memberitahukan bahwa sekolah membutuhkan tenaga pendidik baru sehingga penyebaran informasi rekrutmen melalui lisan dapat tersebar lebih luas. Alasan diadakannya rekrutmen di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi antara lain : (1) Adanya guru honorer yang berhenti mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi (2) Penambahan murid kelas II yang awalnya hanya 1 lokal menjadi 2 lokal. Tenaga pendidik yang mempersiapkan dan membawa syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi, untuk selanjutnya berkas tersebut akan diserahkan kepada Kepala Madrasah kemudian Kepala Madrasah akan mengantar dan menyerahkan berkas lamaran tersebut kepada Yayasan.

Ada beberapa syarat yang sudah ditetapkan dan harus dipenuhi untuk melamar kerja di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin, yaitu: (1) Beragama Islam; (2) Mampu mengoperasikan laptop/komputer; (3) Mampu membaca Al-Quran, beriman, dan berakhlak mulia; (4) Minimal lulusan sarjana pendidikan Strata 1 (S1); (5) Mempunyai Kartu Tanda Pengenal (KTP); (6) Mempunyai Kartu Keluarga (KK); dan (7) Memiliki Ijazah Pendidikan Terakhir.

Proses penempatan guru di MI Al-Mukhlisin Kota Jambi

Proses penempatan adalah akhir dari rekrutmen yang dilakukan di MI Al-Mukhlisin Kota Jambi. proses penerimaan guru baru di tetapkan oleh Yayasan bukan diputuskan oleh Kepala Madrasah, serta penyebaran informasi rekrutmen hanya dilakukan secara lisan. Penempatan guru yang tidak sesuai bisa mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Penempatan guru dilakukan dari tahap awal perekrutan agar dapat menseleksi terlebih dahulu dengan melihat berkas pelamar terkait jarak tempuh dan tempat tinggal pelamar, sehingga dapat meminimalisir antar gaji yang diberikan dengan kebutuhan ekonomi pelamar.

Penempatan yang dilakukan di madrasah ini memiliki dukungan-dukungan yang memperlancar kegiatan tersebut seperti pendukung dalam melakukan penempatan guru-guru adalah pastinya diketahui setelah proses rekrutmen dan seleksi seperti, keterampilan dalam suatu bidang yang tertentu dan pengetahuan guru tersebut, semakin tinggi tingkat pemahaman guru tersebut maka dukungan penempatan semakin besar pula. Kemudian pendukung dalam melakukan penempatan jenjang pendidikan yang pernah di terima tenaga pendidik tersebut. Jika semakin tinggi pendidikan yang diterima pendidik tersebut maka semakin tinggi pula dukungan tenaga pendidik, seperti sarana prasarana yang ada di madrasah tersebut.

SIMPULAN

Proses pengelolaan rekrutmen dan penempatan guru yang dimulai dari tahapan penyebarluasan informasi sampai pada penerimaan berkas, dilakukan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi dengan cara penyebaran informasi secara lisan. Kemudian pada tahapan penentuan untuk para pelamar diterima atau tidaknya diputuskan oleh yayasan, yayasan



lah yang berhak menentukan siapa yang lulus untuk diterima di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi berdasarkan berkas lamaran yang telah diserahkan kepala madrasah. Akan tetapi pada tahapan penempatan guru yang telah lulus, yayasan menyerahkan secara langsung kepada kepala madrasah. Dalam hal ini untuk melakukan penempatan guru, kepala madrasah mengadakan rapat dengan seluruh guru madrasah untuk membahas perihal utama terkait dengan jarak tempuh dan status tempat tinggal calon guru baru.

REFERENSI

- Idris, J. (2013). *Manajerial dan Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka Media Printis.
- Janawi. (2012). *Kompetensi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Moleong, Lexy J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhuda, Erwin, dkk. (2014). "Analsis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Dan Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9(1).
- Suparlan. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah (dari teori sampai dengan praktik)*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Yakub, Vico Hisbinarto. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.