



PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP IT ALFASSALAM CIANJUR

¹Pepen Supendi

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: supendi_p@uinsgd.ac.id

²Anisa Siti Hodijah

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: anisashica@gmail.com

³Atep Ruzhan Nur Alam

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: atepruzhan09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pelaksanaan rekrutmen di SMP IT Alfassalam Cianjur. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan. Pelaksanaan rekrutmen yang profesional dan proporsional akan menghasilkan masukan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk mengkaji pelaksanaan rekrutmen di SMP IT Alfassalam Cianjur, menggunakan penelitian kualitatif deskriptif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, lisan dan kegiatan dari orang-orang yang diamati. Untuk mengumpulkan data menggunakan teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Cianjur sudah menerapkan strategi umum dalam perekrutan SDM untuk memenuhi kebutuhan tenaga yang diperlukan di sebuah organisasi, selain itu metode rekrutmen yang digunakan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Cianjur adalah metode internal dan metode eksternal.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan*

Abstract

This study aims to see the implementation of recruitment at SMP IT Alfassalam Cianjur. Recruitment is a process to get a number of qualified human resources to occupy a position or job. The implementation of professional and proportional recruitment will result in the input of qualified educators. To collect data using interview techniques, observation techniques, and documentation techniques. The data analysis procedure used in this study is qualitative analysis. The result of this study is that the Alfassalam Cianjur Integrated Islamic Junior High School (SMP IT) has implemented a general strategy in HR recruitment to meet the needs of personnel

needed in an organization, besides that the recruitment method used at the Alfassalam Cianjur Integrated Islamic Junior High School (SMP IT) is an internal method and an external method.

Keywords: *Recruitment; Educators, Education Staff*

PENDAHULUAN

Lembaga formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran salah satunya adalah sekolah. Pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang bermutu juga. 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 pengelolaan satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas dan teknisi sumber belajar (Khoerunnisa, Irawan, & Dian, 2021).

Tenaga pendidik dan kependidikan adalah 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 (Pendidikan, 2013). Menurut Rivai, rekrutmen adalah proses untuk mendapat-kan sejumlah sumber daya manusia (tenaga pendidik atau kependidikan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan (Sanusi & Rosdiana, 2019). Menurut Faustino Cardoso rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi (Zhahira, 2022). Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut menurut E. Mulyasa rekrutmen sebagai bentuk upaya untuk mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih calon terbaik (Mulyasa, 2013).

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi (Zhahira, 2022). Kegiatan rekrutmen itu merupakan suatu kegiatan pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk selanjutnya dapat bekerja di dalam suatu lembaga. Fungsi dari rekrutmen adalah sebagai “the right man on the right place”, yang mana hal ini menjadi acuan bagi para manajer dalam menempatkan karyawan di suatu lembaga atau perusahaan (Ayuningtyas, Slameto, & Dwikurnaningsih, 2017). Pada dasarnya tujuan umum rekrutmen untuk menyiapkan sejumlah calon pegawai berkualitas dan potensial bagi organisasi (Kindro Dwi Raharjo, Dien Noviany Rahmatika, 2021).

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah,

karena didalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya (Fajri & Wiyani, 2019). Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila orang-orang yang ada didalamnya kurang berkompoten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Malaya, Madrasah, & Rosyidiyah, 2019). Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidak-sesuaian penempatan personalia terhadap tugas dan fungsinya (Hidayat, Dyah M, & Ulya, 2019).

Oleh karena itu, strategi perekrutan memegang peranan penting dalam menyiapkan masa depan dan visi organisasi dalam rangka menuju organisasi yang efektif sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas dan karier. Untuk menciptakan strategi perekrutan yang baik harus diperlakukan sedemikian rupa dengan perhatian ekstra dan menggunakan berbagai alternatif atau pilihan agar tercapai organisasi masa depan. Strategi dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi merupakan hal penting, ini dikarenakan prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh suatu lembaga akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan suatu lembaga/Perusahaan (Rachmawati, 2018).

Berdasarkan fenomena di atas, maka perlu adanya kesadaran dari lembaga sekolah dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan bahwa perlu ada tindak lanjut dalam meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. SMP IT Alfassalam Cianjur merupakan salah satu sekolah yang melakukan perekrutan tenaga kerja, maka dari itu penulis tertarik ingin meneliti bagaimana pihak sekolah melakukan sistem rekrutmen calon tenaga pendidik dan kependidikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan adalah kualitatif dengan metoda analisis secara deskriptif, yakni Metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau bidang tertentu secara analisis, sistematis faktual dan teliti (Raco, 2010). Metode kualitatif dilakukan dengan beberapa pertimbangan, pertama menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dengan responden; ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Anggito, 2018). Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh data secara

jelas gambaran tentang pengelolaan peserta didik. Adapun sumber data didapat dari kepala sekolah, guru dan wali murid dan murid (Hardani et al., 2020).

Adapun teknik pengumpulan data yang sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian, maka dilakukan dengan menggunakan tiga teknik yaitu observasi (observation), wawancara (interview) dan dokumentasi (Anggito, 2018). Dimana observasi dilakukan untuk mengamati permasalahan yang sedang terjadi di SMP IT Alfassalam Cianjur. Sedangkan wawancara dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh data pengamatan. Untuk penambahan sumber lain dalam penelitian ini yaitu dengan dokumentasi. Dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana triangulasi data dapat diartikan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perekrutan pendidik dan tenaga pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Ciranjang Cianjur sudah menerapkan strategi umum dalam perekrutan SDM untuk memenuhi kebutuhan tenaga yang diperlukan di sebuah organisasi. Namun kebijakan-kebijakan yang diambil menyesuaikan kultur pendidikan Islam Terpadu (pesantren) dengan nilai-nilai yang diusung. Pengorganisasiannya juga cukup baik tidak ada yang menyalahi dalam prosedur perekrutan. Langkah kebijakan perekrutan yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Cianjur akhirnya lebih menimbang beratkan bagi pelamar yang memiliki latar belakang pernah mengenyam pendidikan pesantren atau lembaga keagamaan lainnya. walaupun tidak pernah, lebih memberatkan bagi pelamar yang melalui rekomendasi orang-orang internal. Terbukti memang pendidik maupun tenaga pendidikan yang melalui proses demikian, kualitas kinerjanya lebih bagus, cepat beradaptasi dengan budaya kerja di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Ciranjang Cianjur, serta memiliki loyalitas tinggi. Ini tentu cukup berbeda dengan lembaga pendidikan umum. Terbukti dari proses rekrutmen internal lulusan, juga berhasil merekrut pendidik maupun tenaga pendidikan yang mumpuni dan dianggap tepat menduduki posisi-posisi yang dibutuhkan.

Dalam konteks di lembaga pendidikan untuk menentukan tenaga pendidik dan kependidikan juga dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni perekrutan dari internal dan eksternal sekolah (Diantoro, 2018). Adapun yang termasuk sumber internal sekolah, meliputi tenaga pendidik dan kependidikan sekarang, rekan-rekan tenaga pendidik dan kependidikan, tenaga pendidik dan kependidikan sebelumnya, dan pelamar sebelumnya (Mubarak, 2014). Lalu dengan dilakukannya promosi atau penurunan pangkat dan pemindahan juga dapat menyediakan pelamar bagi departemendepartemen atau divisi-divisi di dalam sekolah. Dalam istilah Kompri, rekrutmen dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan sumber internal maupun sumber eksternal (Kompri, 2017). Adapun yang disebut sebagai sumber internal meliputi karyawan yang ada dapat dicalonkan untuk

dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya, atau mantan karyawan yang dapat dipanggil kembali.

Metode rekrutmen yang digunakan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Cianjur adalah metode internal dan metode eksternal. Metode internal yang digunakan, yaitu: (1) rotasi pekerjaan atau transfer pekerjaan, dan (2) promosi jabatan. Sedangkan metode eksternal yang digunakan, yaitu: (1) adanya lamaran kerja, (2) rekomendasi karyawan, dan (3) lembaga pendidikan. Kedua metode ini sama-sama digunakan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Artinya di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Cianjur jika mengalami kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak selalu merekrut pegawai baru, tetapi juga bisa memindah tugaskan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Namun, tidak memungkinkan juga bahwa di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Cianjur juga menggunakan metode eksternal dalam merekrut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru.

Ada beberapa keuntungan perekrutan tenaga kerja dari dalam (internal), diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada (Dian, Trisna, & Huda, 2022). Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru. Adapun kelebihan perekrutan tenaga kerja dari luar (eksternal) menurut Werdiningsih berpendapat, rekrutmen yang memanfaatkan sumber eksternal dapat menghasilkan calon pekerja banyak dan berbobot sesuai dengan kebutuhan lembaga. Namun juga memiliki sejumlah kelemahan, diantaranya butuh adaptasi dan penyesuaian dengan budaya kerja yang telah ditetapkan (Werdiningsih, 2021).

Semua kebijakan tentu memiliki risiko, termasuk kebijakan dalam rekrutmen SDM baik dari sumber luar maupun dalam. Terkadang hasil perekrutan dari internal memang efektif dan mudah kecocokannya untuk di tempatkan ke posisi yang kosong. Melalui rekomendasi, juga banyak yang sesuai, karena dari perekomendasi sudah diproses terlebih dahulu untuk disesuaikan sebelum diseleksi. Tapi tidak menutup kemungkinan, justru dari proses rekrutmen terbuka juga memunculkan banyak pilihan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan mampu menyesuaikan kultur budaya yang dibangun di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Cianjur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di SMP IT Alfassalam Cianjur sudah dilakukan dengan baik. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di SMP IT Alfassalam Cianjur dilakukan dengan diawali dengan melihat kebutuhan. Metode rekrutmen yang digunakan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Alfassalam Cianjur adalah metode internal dan metode eksternal. Metode internal yang digunakan, yaitu: (1) rotasi pekerjaan atau

transfer pekerjaan, dan (2) promosi jabatan. Sedangkan metode eksternal yang digunakan, yaitu: (1) adanya lamaran kerja, (2) rekomendasi karyawan, dan (3) lembaga pendidikan. Dimana hal ini dapat mengoptimalkan dalam proses perekrutan calon tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Anggito, A. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: CV. Jejak.
- Ayuningtyas, A. E., Slameto, S., & Dwikurnaningsih, Y. (2017). Evaluasi Program Pelatihan In House Training (IHT) di Sekolah Dasar Swasta. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 171. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p171-183>
- Dian, D., Trisna, M. Y., & Huda, N. N. (2022). The Effect of School Principles Motivation in Efforts to Improve Teacher Performance at Integrated Islamic Elementary School. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3221>
- Diantoro, F. (2018). Manajemen Peserta Didik dalam Pembinaan Perilaku Keberagaman. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 16(2), 413.
- Fajri, N. S., & Wiyani, N. A. (2019). Manajemen Marketing Sekolah Berbasis Information and Communication Technology. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 4(2), 107. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v4i2.7857>
- Hidayat, R., Dyah M, V., & Ulya, H. (2019). Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoretis. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 4(1), 61–68. <https://doi.org/10.34125/kp.v4i1.394>
- Khoerunnisa, S., Irawan, & Dian. (2021). Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 2021. Retrieved from <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh>
- Kindro Dwi Raharjo, Dien Noviany Rahmatika, S. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja* (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–13.
- Kompri. (2017). *Standar Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana.
- Malaya, I., Madrasah, S., & Rosyidiyah, T. A. (2019). MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(1), 77–92. <https://doi.org/10.15575/ISEMA.V4I1.5645>
- Mubarak, F. (2014). Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam. *Management of Education*, 1(1), 10–18.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Rosda Karya.
- Pendidikan, T. D. A. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, F. (2018). *Penerapan Digital sebagai Strategi Komunikasi Pemasaran Terpadu* (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya). Universitas Islam Negeri Sunan

- Ampel Surabaya. Retrieved from http://digilib.uinsby.ac.id/26290/2/FitriRachmawati_B96214120.pdf
- Raco, R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sanusi, H. P., & Rosdiana, F. (2019). Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5010>
- Werdiningsih, I. (2021). *Matematika Dasar*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>