

Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta

Sofia Dian Adelia, Nuzul Arijannah, Erliyana Dewi Saraswati,

Faizar Aulia Rachman

UIN Raden Mas Said Surakarta

Sofiadian1609@gmail.com, nuzula0312@gmail.com,

erliyanasaraswati1215@gmail.com, faizarrachman13@gmail.com

Abstract: Recruitment is the process of producing a group of qualified applicants for organizational jobs. The objectives of the study are: 1) To determine the implementation of teacher recruitment at SMK Al Islam Surakarta. 2) To find out the implementation of educator selection at SMK Al-Islam Surakarta. 3) To know the process of placing educators at SMK Al Islam Surakarta. Researchers use qualitative research methods with a qualitative descriptive approach, the data collection techniques used in this study are structured interviews and indirect observation. Data validity techniques use triangulation methods. The results of the study are as follows: 1) The recruitment strategy of educators and educators as well as job placement at SMK Al-Islam Surakarta is to promote internally and externally, then carry out several stages of selection, including administrative tests, interview tests and teaching tests in class (microteaching). 2) The role of the school in the implementation of this recruitment and selection as a provider of human resources, which is then submitted to the foundation for selection. 3) The placement of educators and education personnel is adjusted to their educational background, work experience and according to their fields, so that educators and educators can perform the work given optimally.

Kata Kunci: Recruitment, Placement, Educators, Education Personnel

Abstrak: Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi. Tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen guru di SMK Al Islam Surakarta. 2) Untuk mengetahui pelaksanaan seleksi pendidik di SMK Al-Islam Surakarta. 3) Untuk mengetahui proses penempatan pendidik di SMK Al Islam Surakarta. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan observasi secara tidak langsung. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi metode. Hasil penelitian yaitu sebagai berikut: 1) Strategi rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik serta penempatan kerja di SMK Al-Islam Surakarta adalah dengan melakukan promosi secara internal dan eksternal, 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 yayasan 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.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan, Pendidik, Tenaga Kependidikan

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 sekolah¹.

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 pendidikan².

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.

¹ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, and Nova Intania, "Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)," *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 2 (2022): 171-81, <http://jurnalftk.uinsby.ac.id/index.php/JKPI/article/view/1995/679>.

² Suparlan, *Guru Sebagai Profesi* (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006).

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. 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 pendidikan³.

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)⁴.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan guru di SMK Al Islam Surakarta. Penelitian ini akan fokus pada tiga hal yakni berkenaan dengan proses rekrutmen, proses seleksi dan penempatan guru. Dengan begitu tujuan penelitian ini ialah (1) untuk mengetahui manajemen proses rekrutmen guru di SMK Al Islam Surakarta, (2) untuk mengetahui manajemen proses seleksi guru di SMK Al Islam Surakarta, dan (3) untuk mengetahui manajemen proses penempatan guru di SMK Al Islam Surakarta.

Dalam penelitian perlu adanya teori-teori melalui hasil penelitian sebelumnya sebagai data pendukung yaitu penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Pada bagian ini

³ Mardiah Nila, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam," *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 223–35.

⁴ Nasri, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan," *Pandawa : Jurnal Pendidikan Dan Dakwah* 2, no. 1 (January 31, 2020): 166–79, <https://doi.org/10.36088/PANDAWA.V2I1.677>.

peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang terkait penelitian yang dilakukan, yaitu sebagai berikut :

Pertama, penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 yang ditulis oleh Muhammad Arif yang hasil penelitiannya membahas mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Insan Amanah Malang dalam upayanya meningkatkan mutu sekolah cukup memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian program dan visi misi sekolah. Dampak positif tersebut disebabkan beberapa faktor dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Meskipun demikian, juga terdapat beberapa faktor penghambat namun semua itu bisa diselesaikan. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif analitik non-statistik dengan pendekatan kualitatif dan rancangan studi kasus ⁵.

Kedua, yaitu penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 ditulis oleh A.K. Yohansen hasil penelitiannya membahas mengenai seleksi yang dilakukan di Yayasan Baitul Jannah secara umum dapat dikatakan baik, karena dilakukan dengan cara yang sistematis terdiri dari 2 (dua) tahapan yaitu persiapan dan pelaksanaan. Tahapan persiapan (meliputi kegiatan penetapan tim seleksi, menyiapkan instrumen penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi. Dan pada tahap pelaksanaan (meliputi kegiatan seleksi administrasi, wawancara awal, microteaching, wawancara akhir dan keputusan seleksi). Akan tetapi perlu adanya perbaikan tes dalam hal mengukur pengetahuan umum dan psikologi yang selama ini hanya digali lewat wawancara, oleh karena itu tes tertulis perlu dilakukan sehingga hasilnya akan menjadi lebih valid dan otentik. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif ⁶.

Ketiga, yaitu penelitian yang dilakukan pada 2014 ditulis oleh Ayuan Nova Listiani dan Desi, yang hasil penelitiannya membahas mengenai proses rekrutmen dan seleksi guru di sekolah SMA Al-Islam Krian adalah kegiatan menarik para calon guru untuk melamar dengan cara membuka lowongan guru, kemudian melakukan seleksi administrasi, tes wawancara dan tes mengajar dikelas. Peran yayasan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini sebagai penyedia SDM, yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Peran yayasan sebagai penyedia pelamar memudahkan sekolah karena tidak banyak membuang waktu untuk mengiklankan lowongan di media massa radio maupun koran. Ada pembagian kerja antara kepala

⁵ Mohammad Arief, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang)," *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1 (2021): 1, <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>.

⁶ A K Yohanson, "Analisis Seleksi Tenaga Pendidik Di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung," *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya* 04, no. 02 (2019): 127–38.

sekolah, waka kurikulum, dan guru dalam pelaksanaan seleksi. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif studi kasus ⁷.

Dari semua penelitian terdahulu yang dicantumkan di atas, berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Perbedaan tersebut terletak pada hasil penelitian dan lokasi penelitian. Namun juga terdapat persamaan yang terletak pada metode penelitian dan permasalahan yang dibahas yaitu mengenai proses rekrutmen dan seleksi guru tenaga pendidik. Hal ini dilakukan agar pembaca memperoleh pengetahuan tentang proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMK Al Islam Surakarta. Berdasarkan masalah yang diperoleh maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta".

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Al Islam Surakarta yang terletak di Jl. Honggowongso No.28A, Kemlayan, Kec. Serengan, Kota Surakarta, pada tanggal 15 Oktober 2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif⁸, 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 kepala sekolah SMK Al Islam Surakarta. 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 kepada 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 Penelitian dan Pembahasan

SMK Al Islam Surakarta merupakan sekolah menengah kejuruan dengan Kompetensi keahlian; Teknik Komputer dan Jaringan dan Teknik Jaringan Akses Telekomunikasi. Berada di tengah kota Solo, tepatnya di Sebelah timur Stadion Utama Sriwedari, menjadikan SMK Al Islam Surakarta mudah di akses. SMK Al Islam Surakarta mempunyai Jargon Jago Komputer Ngaji Pinter. Sebagai gambaran bahwa anak anak selain dibekali ilmu ketrampilan juga di didik dalam hal Agama⁹

⁷ Desi Nurhikmahyanti, "Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di SMA Al-Islam Krian" 4, no. 4 (2014): 98-107.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011).

⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Al Islam Surakarta pada Desember, 2022

Pelaksanaan Rekrutmen Guru di SMK Al Islam Surakarta

Kegiatan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu fungsi yang positif untuk mencari, menentukan, dan menarik calon pekerja untuk mengisi formasi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam kondisi tertentu, sangat mungkin terdapat kesempatan lebih menguntungkan untuk memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi harapan lembaga pendidikan, dan dengan pertimbangan yang matang dalam menentukan dan melakukan seleksi khusus, bahkan menjadi prioritas utama. Adapun dalam pelaksanaannya, kegiatan rekrutmen juga dapat dibuat selektif dengan membatasi permohonan kepada kelompok khusus¹⁰.

Kepala Sekolah SMK AL Islam Surakarta menyampaikan bahwa rekrutmen guru SMK AL Islam Surakarta dilakukan di setiap sekolah yang membutuhkan guru baru. SMK ini melakukan rekrutmen untuk menggantikan guru yang keluar karena satu dan lain hal. Menurut keterangannya, perekrutan guru SMK Al-Islam Surakarta masih bersifat naturalistik, artinya pihak sekolah akan lebih banyak mengajukan penambahan guru ke yayasan Al Islam. Sekolah bertanggung jawab atas proses rekrutmen, yang kemudian diserahkan ke yayasan untuk diseleksi.

Dalam konteks di lembaga pendidikan untuk menentukan tenaga pendidik dan kependidikan juga dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni perekrutan dari internal dan eksternal sekolah. Langkah rekrutmen dari sumber internal, pihak lembaga bisa membuat pengumuman lowongan pekerjaan untuk posisi kosong tersebut dan menginformasikan melalui tenaga kerja kepada tenaga kerja lain, atau bisa juga melakukan mutasi beberapa tenaga kerja dari suatu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal lembaga. Sumber eksternal sekolah artinya siapa saja orang luar dan memiliki kualifikasi yang disyaratkan atas kebutuhan mengisi kekosongan sebagai pendidik atau tenaga kependidikan dari pihak luar sekolah¹¹.

Langkah pertama dalam proses rekrutmen adalah melakukan pengumuman pembukaan lowongan pekerjaan dengan menginformasikan kepada kerabat terdekat yang memiliki keahlian dalam bidang pendidikan, kemudian mempublikasikan informasi seputar lowongan di jejaring media sosial. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat dibaca oleh masyarakat umum sehingga banyak orang mengetahui posisi mengajar di SMK Al Islam Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga pengajar di SMK

¹⁰ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, and Nova Intania, "Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)," *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 2 (August 15, 2022): 171-81, <https://doi.org/10.15642/JKPI.2022.12.2.171-181>.

¹¹ Widodo, Saputri, and Intania, "Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)," 2022.

Al Islam Surakarta bersifat terbuka. Dalam pengumuman lowongan guru di SMK Al Islam Surakarta ini mencakup jenis guru yang dibutuhkan dan persyaratan yang harus dipenuhi calon guru untuk melamar kerja.¹²

Adapun syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar, secara administratif yaitu pendidikan terakhir minimal S1, sedangkan dalam kepribadian adalah usia maksimal 35 tahun; laki-laki dan perempuan; mempunyai akhlak yang baik; bisa membaca Al-Qur'an dengan lancar¹³. Persyaratan pada masing-masing lembaga pendidikan memiliki ketentuan yang berbeda berdasarkan prinsip tujuan lembaga, secara umum bertujuan untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan madrasah mencari tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan bermutu agar dapat mengembangkan potensi yang ada di sekolah¹⁴.

Dari hasil penelitian didapatkan dengan melakukan wawancara kepada kepala sekolah SMK Al Islam Surakarta bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh SMK Al Islam Surakarta yaitu rekrutmen internal dan eksternal dimana langkah awal yang diambil yaitu dengan memberitahu kerabat terdekatnya terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson yaitu metode Job posting dan job bidding. Job posting adalah penawaran terbuka untuk suatu jabatan, sedangkan job bidding adalah penawaran pekerjaan kepada para pegawai yang dianggap memiliki keahlian untuk melamar atau ditempatkan pada suatu jabatan tertentu¹⁵. Jika tidak ada yang mendaftarkan diri dari rekrutmen internal maka SMK Al Islam Surakarta akan mempublikasikan informasi lowongan pekerjaan di media sosialnya, hal ini sesuai dengan pendapat Cascio dan Awad yaitu melalui metode membuat iklan tentang tenaga kerja yang dibutuhkan dengan menggunakan berbagai media, termasuk media internet¹⁶.

Strategi yang digunakan dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang baik harus dapat mengidentifikasi bagaimana pegawai akan direkrut, darimana mereka berasal dan kapan mereka harus direkrut. Jadi ada beberapa tahapan yang perlu diperhatikan dalam strategi rekrutmen calon tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu: perencanaan dan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar (guru), serta pembinaan, orientasi dan

¹² Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Al Islam Surakarta pada Desember, 2022

¹³ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan guru senior SMK Al Islam Surakarta pada Desember, 2022

¹⁴ Umi Hanifah, "Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon," *Jurnal Educatio* 7, no. 4 (October 8, 2021): 1623–27, <https://doi.org/10.31949/EDUCATIO.V7I4.1455>.

¹⁵ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, 2019.

¹⁶ Wijaya, Hidayat, and Rafida.

penempatan pegawai yang diterima harus sesuai dengan kebutuhan lembaga dan kompetensi yang dimilikinya¹⁷.

Dalam proses seleksi, kelompok pelamar yang terdiri dari para pengajar profesional, pengawas administrasi profesional, pelaksana teknis profesional dengan melalui tiga tahapan proses yaitu: 1) pra seleksi yang melibatkan kebijakan dan penetapan prosedur seleksi; 2) seleksi yang merupakan penilaian data dan pelamar, implikasi tanggung jawab dari keputusan seleksi; dan 3) pasca seleksi, tahap penolakan atau penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, bagian personalia, pembuatan kontrak dan penempatan pegawai¹⁸.

Langkah pertama dalam seleksi tenaga pendidik adalah seleksi administratif. Seleksi administrasi ini dilakukan oleh pihak sekolah dan seleksi administrasi ini menyangkut pemilihan berkas lamaran yang dilengkapi calon guru untuk menentukan apakah memenuhi persyaratan yang ditentukan. Penilaian dari seleksi administrasi ini juga dilihat dari kesesuaian jurusan dengan guru yang dibutuhkan¹⁹.

Tahap seleksi kedua adalah tes wawancara. Wawancara dipilih sebagai salah satu metode seleksi karena wawancara dinilai mampu mengungkapkan dan menggali banyak hal tentang calon guru, seperti komitmen, karakter, kepribadian dan kompetensinya, serta memeriksa apakah informasi yang ditulis dalam lamaran pekerjaan tentang calon guru sudah benar sesuai dengan aslinya. Pihak sekolah melakukan tes wawancara ini karena pihak sekolah lebih mengetahui kualifikasi yang dibutuhkan sekolah²⁰.

Tahap seleksi yang ketiga adalah tes praktik mengajar atau microteaching. Tes ini sepenuhnya diselenggarakan oleh pihak sekolah. Sekolah menentukan tempat, jadwal dan materi yang akan disampaikan. Tujuan dari tes praktik mengajar ini adalah untuk menguji kemampuan calon guru dalam mengajar di kelas, seperti keterampilan dasar, persiapan sebelum mengajar, penguasaan materi, metode yang digunakan dan pengelolaan kelas. Selama praktik mengajar, penilaian dilakukan oleh tim seleksi kurikulum, humas dan kesiswaan. Dalam ujian ini akan dilakukan penilaian yang meliputi penampilan, persiapan mengajar, mengawali atau membuka pelajaran, keterampilan saat mengajar, interaksi dengan siswa dan mengakhiri pelajaran.

¹⁷ Widodo, Saputri, and Intania, "Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)," August 15, 2022.

¹⁸ Nuraeni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (July 1, 2019): 124–37, <https://doi.org/10.24252/IDAARAH.V3I1.9792>.

¹⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Al Islam Surakarta pada Desember, 2022

²⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Al Islam Surakarta pada Desember 2022

Untuk mengetahui hasil akhirnya maka dilakukan penggabungan nilai dari seleksi administrasi, tes wawancara, dan tes praktik mengajar. Dari beberapa pelamar yang mendaftar dan di tes maka pihak sekolah kemudian menetapkan dua atau tiga dari pelamar yang akan diterima. Dalam Ibrahim (2003) menjelaskan proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru, merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar dan seleksi pelamar²¹. Kemudian pihak sekolah mengajukan hasil dari perekrutan tersebut kepada pihak yayasan untuk diseleksi kembali serta diputuskan hasil diterima atau tidaknya pelamar tersebut. Sekolah hanyalah menjadi perantara dalam proses perekrutan guru²².

Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Analisis pekerjaan dapat menghasilkan informasi yang menyeluruh tentang tugas-tugas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja tentang pekerjaan yang ada dalam organisasi dan persyaratan yang diperlukan agar dapat mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga seorang pekerja dapat ditempatkan berdasarkan latar belakang dan keahlian yang dimiliki serta kompetensinya.

Terkait dengan penempatan yang dilakukan oleh SMK Al Islam Surakarta, yang menjadi pertimbangan dalam menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan adalah tentang pekerjaan yang akan dikerjakan dan disesuaikan dengan kemampuan serta penguasaan mata pelajaran dari pendidik. Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Daniel, Sanda & Midala (2014, p.66) "Placement is the process of putting people into certain position who have been selected for the job". Penempatan adalah proses menempatkan orang ke dalam posisi tertentu yang telah dipilih untuk pekerjaan tersebut. Jadi, di dalam proses penempatan latar belakang pendidikan, keterampilan yang dimiliki baik pendidik maupun tenaga kependidikan harus sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang ditetapkan.²³

Dalam buku administrasi sekolah Ary Gunawan menerangkan strategi dalam penempatan tenaga kependidikan yaitu dengan memperhatikan latar belakang pendidikan dari calon pelamar, karena pada dasarnya semakin tinggi pendidikan yang dimiliki calon pelamar maka pengetahuan dan wawasan yang dimiliki akan semakin luas serta dapat lebih bertanggung

²¹ Hanifah, "Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon."

²² Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Al Islam Surakarta pada Desember 2022

²³ A. S. Daniel, A., Sanda, A. A., & Midala, "Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in Adult Education Organisation: Implications for the Management of Adult Education Borno State Nigeria," *Journal of Education and Practice* 5, no. 31 (2014).

jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal yang tidak kalah penting adalah mengutamakan pengalaman kerja calon pelamar karena dengan adanya pengalaman kerja calon pelamar dipandang mampu menjalankan tugasnya dengan baik serta tidak membutuhkan waktu lama untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya²⁴.

Ketepatan penempatan karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dan kinerja karyawan secara khusus. Penempatan karyawan berdasarkan dengan kualifikasi terutama latar belakang pendidikan. Lulusan sarjana pendidikan akan ditempatkan sebagai guru sesuai kompetensinya. Akan tetapi untuk tenaga administrasi yang belum mempunyai kualifikasi khusus terkait program studi kelulusan kesarjanaannya. Tenaga administrasi lebih hanya mempertimbangkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan²⁵.

Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru artinya semakin tepat penempatan guru maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru artinya semakin tepat penempatan guru maka kinerja guru akan semakin meningkat²⁶.

Penempatan yang dilakukan menjadi pertimbangan dalam menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Al Islam Surakarta untuk dicocokkan dengan kemampuan serta penguasaan mata pelajaran dari pendidik. Tenaga pendidik yang sudah dinyatakan lolos atau diterima di SMK Al Islam Surakarta selanjutnya akan diberikan kesempatan training selama tiga bulan. Apabila pendidik dalam masa training sudah mencukupi standar kriteria yang diharapkan akan diminta untuk menandatangani surat perjanjian kerja.

Pengembangan atau peningkatan karier diperlukan ketika madrasah sudah menerima calon pelamar dengan memberikan pelatihan yang dibutuhkan calon pelamar untuk meningkatkan efektivitasnya dalam bekerja. serta memperhatikan sikap dan penampilan tenaga kependidikan. Sikap dan penampilan calon pelamar perlu diperhatikan karena menyangkut sopan santun serta keramahan yang dimiliki calon pelamar, jujur dan berperilaku baik, disiplin terhadap waktu, menjaga perasaan orang lain, dan mampu

²⁴ Sri Rahmi and Khal Isnaya, "Penempatan Tenaga Kependidikan: Studi Peran Strategis Kepala Madrasah," *Journal of Management in Education (JMIE)* 2, no. 1 (2017): 31-37.

²⁵ Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225-36, <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.

²⁶ Nur Rohim and Khotibul Umam, "Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember," *JlEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 2 (2020): 105-16, <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i2.21>.

mengendalikan emosinya. Adapun penampilan yang harus dimiliki calon pelamar haruslah berpakaian yang sopan, selalu bersih dan rapi.²⁷

Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan diletakkan pada bagian-bagian yang membutuhkan. Setelah penempatan itu dilakukan maka akan ada step selanjutnya yakni pembinaan yang secara rutin dilaksanakan. Setiap lembaga memiliki program pembinaan sesuai visi, misi dan tujuannya. Program pembinaan diharapkan agar sumber daya manusia memiliki kualifikasi tertentu sehingga dapat meningkatkan kualitas akademis. Rekrutmen tenaga pendidik atau karyawan baik secara Quality ataupun Quantity harus menyesuaikan dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun dari segi kemampuan dan keterampilan juga perlu disesuaikan ketika proses seleksi dilakukan dan penempatan yang sesuai, sehingga motivasi dalam bekerja dan kedisiplinannya akan lebih baik dalam menunjang tujuan dari perusahaan. Sebagai dasar dalam perekrutan dan penempatan ada dua prinsip sederhana yang dapat dijadikan dasar. Dua prinsip itu disebutkan dalam pengertian Malayu Hasibuan (Hasibuan, 2017) terkenal dengan “apa” dan “siapa”. Apa, maksudnya menetapkan apa yang harus dikerjakan sesuai dengan uraian pekerjaan (*Job Description*). Siapa, maksudnya mencari tau siapa manusia yang layak untuk menempati suatu kedudukan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (*Job Description*)²⁸.

Di SMK Al Islam Surakarta dalam mengangkat guru tidak tetap mempunyai perjanjian antara dua belah pihak. Yang mana isi dari perjanjian tersebut menjadi syarat pengangkatan guru tidak tetap atau GTT di SMK Al Islam Surakarta. Isi dari perjanjian tersebut berupa pasal-pasal yang menjadi pedoman SMK Al Islam Surakarta untuk mengangkat guru tidak tetap. Diantaranya yaitu :

1. Menerangkan tentang posisi pekerjaan pendidik, diberikan tugas sebagai salah satu guru mata pelajaran yang sesuai dengan bidangnya
2. Kewajiban yang harus dilakukan guru tidak tetap
3. Perjanjian honorium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Yayasan perguruan “Al Islam” Surakarta
4. Ketentuan pemberhentian sebagai guru tidak tetap
5. Serta alasan pemutusan secara sepihak oleh Yayasan

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 yang nyaman juga mendukung untuk lebih konsisten dalam bekerja.

²⁷ Rahmi and Isnaya, “Penempatan Tenaga Kependidikan: Studi Peran Strategis Kepala Madrasah.”

²⁸ Maghfiroh Maghfiroh and Sedya Santosa, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Di Universitas Darussalam Gontor,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (December 22, 2020): 23, <https://doi.org/10.24036/jbmp.v9i2.110439>.

Kendala yang dihadapi dalam proses penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah SMK Al Islam Surakarta selama ini yaitu kurangnya pemahaman tentang teknologi terutama telekomunikasi dan peminatan di bidang telekomunikasi pada tenaga pendidik yang senior sehingga pendidik yang baru merasa sulit dalam berkomunikasi serta beradaptasi. Untuk mengatasi kendala tersebut pihak sekolah SMK Al Islam Surakarta, mengadakan workshop. Selain untuk forum beradaptasi pendidik baru juga untuk meningkatkan kualitas pendidik. Selain itu, SMK Al Islam juga melakukan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga pendidik setiap bulan sekali, apabila urgent maka evaluasi dilaksanakan setiap dua minggu sekali.

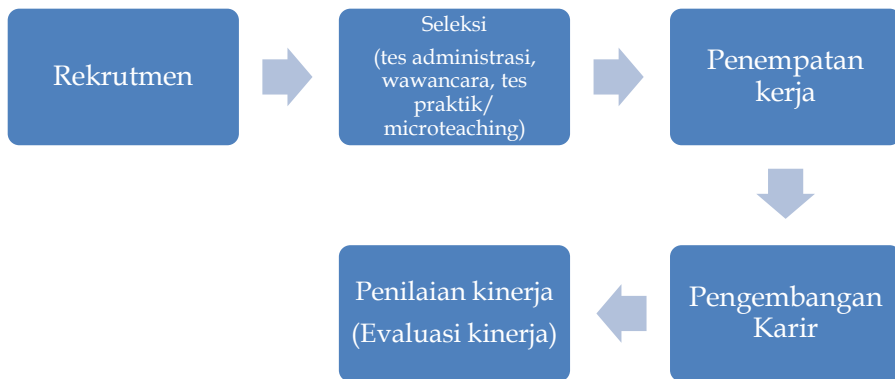
Sedangkan kegiatan pengembangan tenaga kependidikan di SMK Al Islam Surakarta: pihak sekolah mendaftarkan guru yang sudah PPG atau sertifikasi untuk mengikuti seminar atau workshop, diadakannya program guru penggerak, serta diadakannya pertemuan guru dalam rumpun mata pelajaran (MGMP). Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan adalah upaya memperbaiki kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di masa kini maupun di masa depan dengan meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan untuk bertugas, melalui pembelajaran, biasanya dengan meningkatkan pengetahuan, mutu sikap dan keterampilan²⁹.

Sesuai dengan teori yang diungkapkan Tim Dosen AP-UNY (2000, pp .59-61) bahwa secara umum kegiatan pengembangan meliputi dua bentuk yaitu bentuk latihan (*training*) dan bentuk pendidikan (*education*). Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki dalam sebuah organisasi khususnya di madrasah. Oleh karena itu, pengembangan sangat penting dalam meningkatkan dan mempertahankan para pendidik dan tenaga kependidikan agar tetap eksis dalam lingkungan organisasi baik keterampilan (*skill*), pengetahuan (*kompetensi*), sikap dan perbuatan (baik afektif maupun psikomotorik) agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dimiliki³⁰.

²⁹ Astuti, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (November 1, 2018): 604-24, <https://doi.org/10.35673/AJMPL.V7I1.308>.

³⁰ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, *Manajemen Tenaga Pendidikan* (Yogyakarta: FIP UNY, 2000)

Berikut adalah alur proses manajemen sumber daya manusia di SMK AI-Islam Surakarta:



Gambar. 1

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui, bahwa strategi rekrutmen dan penempatan kerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMK AI-Islam Surakarta sudah melakukan tahapan sesuai sistem manajemen sumber daya manusia. Tahapan-tahapan yang dilakukan guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: 1) Strategi rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik serta penempatan kerja di SMK AI-Islam Surakarta adalah dengan melakukan promosi secara internal dan eksternal, 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 yayasan 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.

Bibliography

- Arief, Mohammad. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang)." *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1 (2021): 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>.
- Astuti. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (November 1, 2018): 604–24. <https://doi.org/10.35673/AJMPI.V7I1.308>.
- Daniel, A., Sanda, A. A., & Midala, A. S. "Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in Adult Education Organisation: Implications for the Management of Adult Education Borno State Nigeria." *Journal of Education and Practice* 5, no. 31 (2014).
- Hanifah, Umi. "Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon." *Jurnal Educatio* 7, no. 4 (October 8, 2021): 1623–27. <https://doi.org/10.31949/EDUCATIO.V7I4.1455>.
- Maghfiroh, Maghfiroh, and Sedyanta Santosa. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Di Universitas Darussalam Gontor." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (December 22, 2020): 23. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v9i2.110439>.
- Mardiah Nila. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam." *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 223–35.
- Nasri. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan." *Pandawa : Jurnal Pendidikan Dan Dakwah* 2, no. 1 (January 31, 2020): 166–79. <https://doi.org/10.36088/PANDAWA.V2I1.677>.
- Nuraeni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (July 1, 2019): 124–37. <https://doi.org/10.24252/IDAARAH.V3I1.9792>.
- Nurhikmahyanti, Desi. "Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di SMA Al-Islam Krian" 4, no. 4 (2014): 98–107.
- Rahmi, Sri, and Khal Isnaya. "Penempatan Tenaga Kependidikan: Studi Peran Strategis Kepala Madrasah." *Journal of Management in Education (JMIE)* 2, no. 1 (2017): 31–37.
- Rohim, Nur, and Khotibul Umam. "Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember." *Jieman: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 2 (2020): 105–16. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i2.21>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suparlan. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225–36. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.
- Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, and Nova Intania. "Strategi Rekrutmen

- SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)." *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 2 (2022): 171-81.
<http://jurnalftk.uinsby.ac.id/index.php/JKPI/article/view/1995/679>.
- — —. "Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)." *Jurnal Kependidikan Islam* 12, no. 2 (August 15, 2022): 171-81.
<https://doi.org/10.15642/JKPI.2022.12.2.171-181>.
- Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida. *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, 2019.
- Yohanson, A K. "Analisis Seleksi Tenaga Pendidik Di Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya* 04, no. 02 (2019): 127-38.