Journal of Islamic Education Leadership
2809-3461 [Online] 2810-0247 [Print]
Tersedia online di: https://ejournal.iain-manado.ac.id/index.php/jmpi/index

Manajemen Tenaga Pendidik di MI Darussalam 01 Kartasura

Dimas Maulana Eka Saputra
UIN Raden Mas Said, Surakarta, Indonesia
maulanadimaseka.s.s@gmail.com

Az-Zahro Nadalina Mahiri Suci
UIN Raden Mas Said, Surakarta, Indonesia
nadalinaazzahro@gmail.com

Trianti Puji Lestari
UIN Raden Mas Said, Surakarta, Indonesia
triantipujilestari06@gmail.com

Oktaviana Nur Dewanti
UIN Raden Mas Said, Surakarta, Indonesia
oktavianan400@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui proses rekrutmen seleksi pendidik dan tenaga kependidikan serta penentuan penempatan tenaga kerja di MI Darussalam 1 Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif agar hasil dari kajian atas suatu fenomena yang diteliti menjadi lebih komprehensif. Melalui pendekatan kualitatif metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif yaitu bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tempat yang dipilih untuk observasi dan wawancara adalah MI Darussalam 01 Kartasura. Wawancara yang dilakukan yaitu pada bulan Oktober 2022. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Rekrutmen yang dilakukan di Sekolah MI Darussalam 1 Surakarta dilaksanakan setiap tahun. Baik itu bertujuan untuk mencari guru baru dengan jabatan atau jabatan yang lowong atau jabatan tambahan. (2) Seleksi dilaksanakan di Sekolah MI Darussalam 1 Surakarta dilakukan setelah rekrutmen dengan tujuan untuk menentukan kriteria calon pendidik/guru sesuai kebutuhan lembaga. Ketika rekrutmen telah dilakukan, pelamar kemudian

akan melewati tahap seleksi. (3) Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah MI Darussalam 1 Surakarta adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik. Antara lain dengan menyeleksi produk unggulan melalui rekrutmen dan seleksi guru yang selektif atau ketat yang bertujuan untuk menghasilkan produk unggulan yang berkualitas.

Kata kunci : Managemen; Rekrutmen; Seleksi

Abstract

The purpose of this study, among other things, is to find out the recruitment process for the selection of educators and educational staff and to determine the placement of workers at MI Darussalam 1 Surakarta. This study uses a qualitative approach so that the results of the study of a phenomenon under study become more comprehensive. Through a qualitative approach, the method used in this study uses descriptive data, namely written or spoken language from observable people and actors. The collection of data used is by interview, observation, and documentation. The place chosen for the observation and interview was MI Darussalam 01 Kartasura. The interview was conducted in October 2022. This study shows that (1) recruits at Darussalam 1 Surakarta school have been established every year. Whether it is the purpose of finding a new teacher with an open office or an open post or an auxiliary position. (2) the selection is carried out at the Darussalam 1 Surakarta school after a recruit with the goal of determining the criteria for potential educators/teachers according to society's needs. When the selection is made, the applicants will then pass through the selection stage. (3) one way to improve education at Darussalam 1 Surakarta school is through good recruiting and selection processes. Among other things, selecting excellent products through selective or rigorous teacher selection and selection aimed at producing quality products.

Keywords : Management, Recruiting, Selection

Pendahuluan

Madrasah sebagai lembaga formal memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran pembangunan pendidikan secara keseluruhan. Madrasah diberi kebebasan dalam memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi sumber daya manusia yang tersedia di madrasah. Pendidikan merupakan tiang yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan manusia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam membangun suatu bangsa. Sebab, pendidikan merupakan wahana yang digunakan untuk membebaskan manusia dari ketertinggalan, kebodohan dan kemiskinan (A. M. D. Pawero, 2021).

Calon tenaga pendidik dapat masuk kedalam data base apabila madrasah benar-benar menyeleksi tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan

dan sesuai dengan ceklis dari Kemenag. Jika sudah sesuai, madrasah dapat mengeluarkan rekomendasi kepada yayasan agar bisa mengeluarkan surat rekomendasi untuk diajukan kepada Kemenag. Dari Kemenag, akan diseleksi kembali kemudian akan diputuskan apakah boleh mengikuti tes atau tidak (A. M. V. D. Pawero, 2017). Setelah Kemenag menurunkan surat keterangan bisa mengikuti tes, maka MI segera memberikan tes kepada calon tenaga pendidik. Terdapat tiga tes yang menjadi tolak ukur penerimaan yaitu tes kemampuan, tes baca tulis Al-Qur'an, dan tes dalam pembelajarannya. Penguji tes berasal dari Kepala Madrasah, Ketua Yayasan, dan para pengawas. Kemudian madrasah menyerahkan laporan hasil tes kepada Kemenag dan dimasukkan kedalam data base madrasah untuk selanjutnya ditentukan diterima atau tidak diterima.

Penentuan penempatan kerja bagi tenaga pendidik baru di MI Darussalam 01 Kartasura dilihat melalui kemampuan mengajarnya dan ada atau tidaknya peningkatan dari cara tenaga pendidik itu mengajar. Biasanya untuk setahun pertama tenaga pendidik akan ditugasi menjadi guru mapel sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Ketika kemampuan guru tersebut baik dan terus meningkat sehingga layak dan mampu untuk menjadi guru kelas, maka akan ada pertimbangan untuk dinaikkan menjadi guru kelas. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui proses rekrutmen seleksi pendidik dan tenaga kependidikan serta penentuan penempatan tenaga kerja di MI Darussalam 1 Surakarta.

Kajian Teori

Seleksi bagi Lembaga Pendidikan

Seleksi karyawan merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan pelamar pekerjaan yang terdiri dari beberapa langkah spesifik untuk posisi jabatan yang tersedia dengan tujuan mengurangi jumlah pelamar yang terjaring sehingga memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan. Seleksi karyawan adalah kegiatan pada manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen karyawan selesai dilaksanakan. Seleksi karyawan digunakan untuk menetapkan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan. Menurut Ardana (2011), beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan proses seleksi karyawan antara lain adalah sebagai berikut : Seleksi berpedoman pada analisis jabatan, Seleksi harus efektif dan efisien, Seleksi berpedoman pada perencanaan SDM, Seleksi harus

memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku, dan Seleksi harus dilaksanakan objektif dan jujur.

Kualifikasi Seleksi

Menurut Hasibuan (2011), terdapat banyak hal yang menjadi dasar kualifikasi dalam proses seleksi karyawan, antara lain yaitu sebagai berikut : Umur, Keahlian, Kesehatan fisik, Pendidikan, Jenis kelamin, Tampang, Bakat, Temperamen, dan Karakter.

Langkah Seleksi

Langkah-langkah dalam proses seleksi tenaga kerja menurut Hasibuan (2005:57) adalah sebagai berikut: Seleksi surat lamaran, Mengisi blangko lamaran, Pemeriksaan Referensi, Wawancara Pendahuluan, Tes Penerimaan, Tes Psikologi, Tes Kesehatan, Wawancara akhir atasan langsung, dan Memutuskan diterima dan ditolak.

Konsep Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang. Penetapan atas calon-calon yang diterima ini dapat diputuskan oleh atasan langsung atau oleh bagian personalia/kepegawaian. Keputusan ini merupakan akhir dari kegiatan penyelenggaraan seleksi. Untuk mengantarkan tenaga-tenaga kependidikan diperlukan kegiatan-kegiatan penempatan, penugasan, dan orientasi.

Penempatan merupakan suatu proses penugasan kembali seorang pegawai menempati jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan kerja yang baik mempengaruhi hasil akhir dimana terjadi peningkatan prestasi guru. Kegiatan penempatan kerja sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penempatan tenaga kerja yang tepat akan menghasilkan kualitas karyawan yang baik dalam arti bahwa karyawan tersebut akan memenuhi produktivitas serta kinerja yang tinggi yang tentunya akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena tujuan-tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Konsep Orientasi Tenaga Kerja

Orientasi karyawan baru secara umum dilakukan dengan tujuan untuk memberikan bantuan kepada para tenaga kerja sehingga nantinya bisa bekerja

dengan baik dan mampu mencapai produktivitas kerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Orientasi ini memudahkan karyawan baru untuk menampilkan kinerja atau performa terbaik mereka di dalam perusahaan. Selain itu, berapa jangka masa proses orientasi pekerja baru bergantung pada berapa lama perusahaan mengambil masa untuk melakukan orientasi.

Dalam sesi orientasi ini, biasanya perusahaan juga menyampaikan informasi berkaitan dengan benefit karyawan, kebijakan perusahaan, rutinitas karyawan sehari-hari, struktur organisasi, dan tur fasilitas mengelilingi kantor membantu dalam mengenal lingkungan kerja dan berkenalan dengan rekan kerja lainnya. Tahapan Orientasi antara lain, perkenalan; penjelasan tujuan perusahaan; sosialisasi kebijakan; jalur komunikasi; dan proses monitoring.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif agar hasil dari kajian atas suatu fenomena yang diteliti menjadi lebih komprehensif (Sugiyono, 2018). Melalui pendekatan kualitatif metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif yaitu bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Tempat yang dipilih untuk observasi dan wawancara adalah MI Darussalam 01 Kartasura, dilakukan pada tanggal 20 & 26 Oktober 2022.

Hasil

Proses seleksi dalam penerimaan calon tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam 01 Kartasura merupakan hal yang penting. Dalam prosesnya, selain menyeleksi dari segi kualitas perlu juga melakukan seleksi dalam hal kesanggupan mengajar dengan gaji yang sedikit namun tetap mampu berkomitmen dan loyal.

Adapun proses penerimaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam 01 Kartasura melalui dua cara yaitu dengan *open recruitment* (rekrutmen secara terbuka) dan *close recruitment* (rekrutmen secara tertutup).

Open Recruitment

Sebelum dikeluarkanya kebijakan baru, proses seleksi pada tahap pertama dilakukan dengan pengumpulan berkas. Lamaran dikumpulkan ke madrasah, kemudian madrasah melaporkannya kepada yayasan untuk dibuatkan SK atau surat

keterangan. Namun, setelah terjadinya perubahan kebijakan, penerimaan tenaga pendidik dilakukan melalui open recruitment di Madrasah. *Open recruitment* tersebut dibuka dengan kualifikasi utama yaitu harus ber lulusan minimal S1 dan melihat guru yang dibutuhkan di madrasah itu sendiri. Daftar guru yang dibutuhkan dapat dilihat melalui website SIMPATIKA yang dibuat oleh Kemenag, dari website tersebut dapat diketahui jumlah kekurangan guru di madrasah dan di mata pelajaran apa yang dibutuhkan. Jadi, penerimaan tenaga pendidik mengacu kepada website tersebut.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah terkait dengan *open recruitmen* bahwa :

> *"untuk sekarang madrasah membuka rekrutmen bagi guru pertama syaratnya harus S1 kemudian tergantung nanti dilihat kebutuhan gurunya di website SIMPATIKA, dari website akan keluar kekurangan gurunya berapa dan di mapel apa".*

Dalam prosesnya, Madrasah hanya mengajukan kepada kemenag apabila ada calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat. Menurut KMA no.1006 tahun 2021 syarat menjadi guru MI adalah lulusan PGMI. Akan tetapi, dikarenakan kurangnya SDM dari lulusan PGMI, akhirnya Madrasah Ibtidaiyah Darussalam 01 Kartasura kembali ke KMA no. 890 dimana di dalamnya tercantum seorang guru dapat mengajar mapel tertentu sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimiliki. Jadi, peraturan KMA tersebut menjadi acuan dalam penerimaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah.

Close Recruitment

Selain melalui *open recruitment,* penerimaan tenaga pendidik juga dapat melalui guru-guru yang sudah ada di madrasah. Misalnya melalui kenalan dari guru yang ada di madrasah atau sekedar memberikan informasi kepada orang-orang terdekat jika MI tersebut sedang membutuhkan tenaga pendidik.

Hal itu berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa:

> *"untuk mengejar kebutuhan guru biasanya akan mencari tenaga pendidik dari teman guru di madrasah untuk bisa mengisi kekurangan guru yang dibutuhkan, tetapi madrasah meminta harus sesuai dengan kriteria dan syarat serta tidak dapat masuk ke pendataan atau database kemenag".*

Dari wawancara di atas, madrasah menerapkan kriteria khusus yang sesuai dengan kualifikasi guru yang dibutuhkan di MI untuk mengisi kebutuhan tenaga pendidik melalui guru-guru di madrasah. Biasanya jika melalui orang-orang terdekat,

tenaga pendidik tersebut tidak bisa masuk ke dalam data base Kemenag, namun tetap bisa mengajar di MI dan tetap diberikan jam mengajar karena memang pada dasarnya MI sedang membutuhkan guru.

Agar calon tenaga pendidik dapat masuk kedalam data base, madrasah harus benar-benar menyeleksi tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan sesuai dengan ceklis dari Kemenag. Kemudian jika sudah sesuai, madrasah dapat mengeluarkan rekomendasi kepada yayasan dan yayasan bisa mengeluarkan surat rekomendasi untuk diajukan kepada Kemenag.

Seleksi Tenaga Pendidik

Seleksi tenaga pendidik di MI 01 Darussalam dimulai dari rekomendasi yang diajukan yayasan madrasah kepada Kemenag. Kemenag setelah menerima surat rekomendasi dan surat-surat sekolah akan mempertimbangkan dan melakukan penyeleksian kembali apakah sudah sesuai atau tidak, setelah itu akan diputuskan untuk boleh mengikuti tes atau tidak bisa mengikuti tes. Setelah Kemenag menurunkan surat keterangan bisa mengikuti tes, maka MI harus segera memberikan tes kepada calon tenaga pendidik.

Menurut wawancara dengan kepala madrasah menyebutkan bahwa:

> *"yayasan memberi rekomendasi beserta surat-surat sekolah untuk dimasukkan ke Kemenag, dari Kemenag akan dilihat lagi apakah sesuai dan boleh mengikuti tes atau tidak. Pelaksanaan tes dilakukan oleh pihak madrasah sesuai peraturan yaitu dengan 3 macam tes".*

Tes yang digunakan untuk menyeleksi tenaga pendidik dilaksanakan oleh pihak madrasah sendiri. Terdapat tiga tes yang menjadi tolak ukur penerimaan tenaga pendidik baru yaitu tes kemampuan, tes baca tulis Al-Qur'an, dan tes dalam pembelajaran. Penguji tes dapat berasal dari Kepala Madrasah, Ketua Yayasan, dan para pengawas. Setelah tes dilaksanakan, madrasah mengeluarkan laporan hasil tes untuk diserahkan kembali kepada Kemenag dan dimasukan kedalam data base madrasah untuk selanjutnya ditentukan diterima atau tidak diterima.

Penempatan Tenaga Pendidik

Penentuan penempatan kerja merupakan langkah terakhir dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru. Dalam menentukan penempatan tenaga pendidik tentunya harus melihat kemampuan mengajarnya dan ada atau tidaknya peningkatan kualitas dari cara tenaga pendidik itu mengajar. Berikut bagaimana

hasil wawancara dengan kepala madrasah terkait dengan penempatan tenaga pendidik.

> *"penempatan kerjanya dilihat dari bagaimana cara mengajar dan kualitas mengajarnya. Sesuai dengan kualifikasi atau tidak".*

Kualifikasi dan kemampuan mengajar dari tenaga pendidik harus sesuai dengan mata pelajaran yang akan diampu. Penguasaan materi pelajaran juga menjadi dasar penentuan penempatan tenaga kerja bagi tenaga pendidik.

Manajemen Tenaga Pendidik

Dalam hal ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa melakukan seleksi kepada calon tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam 01 Kartasura tersebut melalui berbagai proses agar manajemen tenaga pendidik di madrasah dapat terlaksana dengan efektif. Perekrutan tenaga pendidik juga tidak dapat dilakukan dengan sembarangan, harus dilakukan dengan merujuk kepada prosedur dan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Madrasah bersama Kemenag bertanggung jawab penuh terhadap penerimaan tenaga pendidik, untuk itu tenaga pendidik harus benar-benar disaring dan diseleksi dengan baik agar madrasah mendapatkan seorang pengajar yang berdedikasi, berkualitas, serta berkompeten untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Pada penempatan kerja seorang tenaga pendidik juga menjadi hal utama yang mempengaruhi penentuan bakat dan kemampuan tenaga pendidik. Tenaga pendidik harus ditempatkan sesuai dengan kualifikasi nya agar dapat mengajar dengan maksimal. Dalam hal ini, biasanya seorang tenaga pendidik akan ditugaskan menjadi guru mata pelajaran sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Ketika kemampuan guru tersebut baik dan terus meningkat sehingga layak dan mampu untuk menjadi wali kelas, maka tentunya akan ada kesempatan bagi guru tersebut dan pertimbangan untuk dinaikkan menjadi wali kelas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, penentuan untuk menjadi wali kelas semestinya juga perlu pertimbangan besar dikarenakan tugas wali kelas yang tidak hanya mengelola kelas dan mengajar siswa, akan tetapi juga harus bertanggung jawab dan mampu berkoordinasi dengan baik kepada orang tua siswa. Kemampuan dalam berurusan dengan orangtua siswa pun, biasanya guru muda atau guru baru cenderung menyerahkan nya kepada sekolah atau madrasah, berbeda dengan guru yang sudah lama dan sudah profesional dalam bidangnya maka akan menangani urusan dengan orangtua siswa secara mandiri sampai benar-

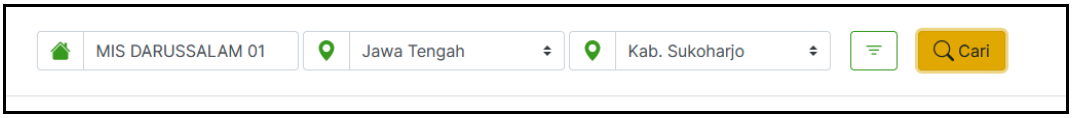
benar selesai. Melalui hal itu, dapat diketahui bahwa faktor pengalaman juga menjadi tolak ukur kemampuan seorang guru.

Pembahasan

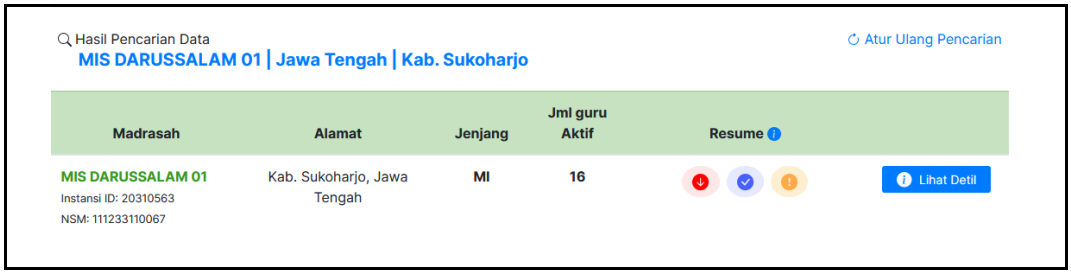
Informasi Recruitment

Informasi Recruitment tenaga pendidik di MI Darussalam 01 Kartasura dapat dilihat melalui website SIMPATIKA Kemenag. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Kunjungi website https://simpatika.kemenag.go.id/
2) Klik pilihan "Kebutuhan Guru" di dekat beranda
3) Kemudian isi kolom pencarian "Nama Madrasah" dengan "MIS DARUSSALAM 01", pada kolom "Pilih Provinsi" pilih Jawa Tengah, dan pada kolom "Pilih Kota" pilih Kab. Sukoharjo. Sehingga menjadi seperti berikut ini.



4) Kemudian klik "Cari". Apabila dalam pengisiannya sudah benar, maka akan memunculkan hasil sebagai berikut.



5) Klik "Lihat Detail" untuk mendapatkan informasi tentang MI Darussalam 01 Kartasura. Informasi kebutuhan guru dapat dilihat di bagian paling bawah.

Detil Madrasah

PROFIL MADRASAH

Nama Madrasah	:	**MIS DARUSSALAM 01**
Instansi ID	:	20310563
NSM	:	111233110067
Jenjang	:	MI
Status Madrasah	:	Swasta
Alamat	:	Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah

ROMBEL KELAS

No	Tingkat	Rombel	Siswa
1	1	2	32
2	2	2	38
3	3	2	38

Manajemen SDM

Detil Madrasah

ROMBEL KELAS

No	Tingkat	Rombel	Siswa
1	1	2	32
2	2	2	38
3	3	2	38
4	4	2	29
5	5	2	32
6	6	1	22
Total		**11**	**191**

Untuk saat ini MI Darussalam 01 Kartasura memiliki 11 Rombel dengan 191 siswa. Rombel tersebut terbagi atas 2 ruang kelas di setiap tingkatan belajar, yakni kelas 1-5. Untuk kelas 6 hanya memiliki 1 ruang kelas.

Detil Madrasah

ANALISIS KEBUTUHAN GURU

No	Nama Mapel	Total Jam Alokasi	Kebutuhan	Terjadwal Linier	Kelebihan / Kekurangan
1	Bahasa Arab	22	1	1	0
2	Guru Kelas MI	235	11	7	-4
3	Pendidikan Agama Islam	80	3	3	0
4	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	44	2	0	-2
5	Seni Budaya dan Prakarya	49	2	0	-2

Berdasarkan data analisis kebutuhan guru pada website SIMPATIKA, dapat diketahui bahwa pada saat ini MI Darussalam 01 Kartasura sedang membutuhkan guru sebanyak 8 orang dengan terbagi atas 4 Guru kelas, 2 Guru Penjas dan 2 Guru Seni Budaya dan Prakarya.

Kekurangan Guru:
- Guru Kelas MI
- Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan
- Seni Budaya dan Prakarya

Cukup Guru:
- Bahasa Arab
- Pendidikan Agama Islam

Adapun guru yang sudah tidak memerlukan tambahan juga tertera di dalam website SIMPATIKA. MI Darussalam 01 Kartasura sudah tidak menambah guru Bahasa Arab dan guru Pendidikan Agama Islam.

Proses Seleksi

Secara lengkap, proses seleksi tenaga kerja yaitu Seleksi surat lamaran, Mengisi blangko lamaran, Pemeriksaan Referensi, Wawancara Pendahuluan, Tes Penerimaan, Tes Psikologi, Tes Kesehatan, Wawancara akhir atasan langsung, dan Memutuskan diterima dan ditolak (Hasibuan, 2005). Di MI Darussalam 01 Kartasura, proses seleksi dilakukan oleh yayasan dan lebih sederhana. Ketika yayasan memperoleh pelamar, yayasan akan menyerahkannya kepada Kemenag. Apabila kriteria pelamar sesuai dengan Kemenag, maka Kemenag akan memberikan surat keterangan bahwa pelamar dapat mengikuti tes dan pihak madrasah harus mempersiapkan tes yang dibutuhkan. Tes yang dilakukan berupa tes kemampuan, tes baca tulis Al-Qur'an, dan tes dalam pembelajaran. Setelah hasil tes keluar, maka

diserahkan kepada Kemenag untuk dimasukkan ke dalam database madrasah dan kemudian ditentukan diterima atau tidak.

Penempatan

Setelah melewati proses seleksi dan dinyatakan diterima, tenaga pendidik harus melalui proses selanjutnya yakni penempatan. Penempatan ini disesuaikan dengan kebutuhan saat awal mendaftar. Di MI Riyaduth Tholibin terkait penempatan, pendidik baru apabila mendaftar sebagai guru kelas, maka akan ditempatkan di kelas, begitupun jika mendaftar sebagai guru bimbingan membaca Al-Qur'an akan ditempatkan sesuai dengan administrasi awal (Bintana, 2020). Sama halnya dengan di MI Darussalam 1 Kartasura, penempatan dilihat melalui kemampuan mengajarnya dan apakah ada peningkatan dari cara tenaga pendidik itu mengajar. Tenaga pendidik pada awal diterima sampai satu tahun kedepan akan mengajar sesuai penempatan yang dipilih saat awal mendaftar. Apabila tenaga pendidik mengalami peningkatan yang baik dan memiliki potensi dapat menjadi wali kelas maka akan dipertimbangkan untuk menjadi wali kelas.

Simpulan

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses penerimaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam 01 Kartasura meliputi:

Dilakukan melalui open recruitment dan closed recruitment. Open recruitment dibuka dengan kualifikasi harus ber lulusan minimal S1 dan melihat guru yang dibutuhkan di madrasah itu sendiri. Daftar guru yang dibutuhkan dapat dilihat melalui website SIMPATIKA, dari aplikasi tersebut dapat diketahui jumlah kekurangan guru di madrasah dan di mata pelajaran apa guru yang kurang. Close recruitment di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam 01 Kartasura dilakukan melalui kenalan dari guru yang ada di madrasah atau sekedar memberikan informasi kepada orang-orang terdekat jika MI sedang membutuhkan tenaga pendidik. Dalam prosesnya, Madrasah hanya mengajukan kepada kemenag apabila ada calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat. Setelah calon tenaga pendidik sudah dinyatakan diterima, madrasah akan memberikan kesempatan penuh kepada tenaga pendidik untuk mengajar.

Penentuan penempatan kerja bagi tenaga pendidik baru di MI Darussalam 01 Kartasura dilihat melalui kemampuan mengajarnya dan ada atau tidaknya

peningkatan dari cara tenaga pendidik itu mengajar. Biasanya untuk setahun pertama tenaga pendidik akan ditugasi menjadi guru mapel sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Ketika kemampuan guru tersebut baik dan terus meningkat sehingga layak dan mampu untuk menjadi guru kelas, maka akan ada pertimbangan untuk dinaikkan menjadi guru kelas.

Adapun kelemahan dari penelitian ini yaitu masih terdapat keterbatasan dalam perolehan data. Saran untuk peneliti berikutnya, usahakan untuk mencari data sebanyak-banyaknya dan cari data pendukung dari luar madrasah.

Referensi

Aminchi, D., Amina, A. S., & Midala, A. S. (2014). Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in Adult Education Organisation: Implications for the Management of Adult Education in Borno State Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 5(31), 64–69. www.iiste.org

Ayu, Irrine. 2015. Seleksi SDM : Definisi, Tujuan, Metode, Proses, Kendala, dan Faktor yang Dipertimbangkan dalam Proses Seleksi. https://irrineayu.wordpress.com/2015/03/25/seleksi-sdm-definisi-tujuan-metode-proses-kendala-dan-faktor-yang-dipertimbangkan-dalam-proses-seleksi/ (diakses pada tanggal 19 Oktober 2022).

Bintana Alim. 2020. Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember. *Indonesian Journal of Islamic Teaching*, 3(1),

Hariandja MTE. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy Wayne, R. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh, jilid satu. Jakarta: Erlangga.

Mukhlisoh. 2018. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. Kementrian Agama Kabupaten Brebes: Jurnal Kependidikan, 6(2), 233-248.

Pawero, A. M. D. (2021). Arah Baru Perencanaan Pendidikan Dan Implikasinya Terhadap Kebijakan Pendidikan. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen …*, *4*(1). http://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/177

Pawero, A. M. V. D. (2017). Analisis Kritis Kebijakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Dan Standar Isi Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education Policy*, *2*(2), 166

Riadi, Muchlisin. 2021. Seleksi Karyawan - Pengertian, Tujuan, Aspek, Kualifikasi dan Langkah-langkah.https://www.kajianpustaka.com/2021/11/seleksi-karyawan.html?m=1 (diakses pada tanggal 19 Oktober 2022).

Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Umsu PRESS

Yusdikasari, Vivi. 2015. Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMP PGRI 1 Bekasi. https://jurnalimprovement.wordpress.com/2016/07/12/rekrutmen-dan-seleksi-guru/ (diakses pada tanggal 19 Oktober 2022).