



EDUMANAGE Vol. 2 No.2. Juli-Desember 2022

EDUMANAGE

(Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)

Email: jurnalstaini@gmail.com

<https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanage>

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Tiara Melyani¹, Febriyanti², Zulkipli³

tiaramelyani03@gmail.com¹, febriyantiuin@radenfatah.ac.id²,
zulkipliui@radenfatah.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ABSTRAK

Artikel ini berjudul “Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MA Babul Ulum Mariana Kecamatan Banyuasin 1 Kabupaten Banyuasin”. Penelitian ini dilatar belakangi perekrutan tenaga pendidik yang ada di MA Babul Ulum Mariana. Dimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik merupakan suatu kegiatan penting yang harus dilakukan demi mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana dan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat selama proses rekrutmen tenaga pendidik berlangsung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Waka Kurikulum dan Panitia Pelaksana. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana sudah terlaksana dengan baik. Pada penelitian ini meliputi pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana dengan memperhatikan beberapa indikator yaitu berkoordinasi, memberikan motivasi, komunikasi yang baik dan pengarahan. Adapun faktor pendukungnya yaitu faktor organisasi, faktor kebiasaan pencarian tenaga kerja dan sumber daya manusia. Adapun faktor penghambatnya yaitu kurang efektifnya metode yang digunakan dalam penarikan dan kurangnya perhatian terhadap kondisi lingkungan.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Rekrutmen, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

This article is entitled “Implementation of Recruitment of Educators at MA Babul Ulum Mariana, Banyuasin 1 District, Banyuasin Regency”. This research was motivated by the recruitment of teaching staff at MA Babul Ulum Mariana. Where the implementation of the recruitment of teaching staff is an important activity that must be carried out in order to obtain qualified teaching staff that suit the needs of the school. The aim of this research is to find out how the recruitment of teaching staff is carried out at MA Babul Ulum Mariana and what are the supporting and inhibiting factors during the teaching staff recruitment process. This research uses a qualitative type of research using a qualitative descriptive approach. The informants in this research were the principal, deputy head of curriculum and the executive committee. Meanwhile, the data analysis technique used consists of data reduction, data presentation, data verification and conclusions. The results of this research show that the recruitment of teaching staff at MA Babul Ulum Mariana has been carried out well. This research includes the implementation of recruitment of teaching staff at MA Babul Ulum Mariana by paying attention to several indicators, namely coordination, providing motivation, good communication and direction. The supporting factors are organizational factors, labor search habits

and human resources. The inhibiting factors are the ineffectiveness of the methods used in withdrawal and lack of attention to environmental conditions.

Keywords: *Educators, Implementation, Recruitment*

PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan dapat dikatakan sebagai organisasi sosial, karena lembaga pendidikan memiliki publik internal dan eksternal, yang mana di dalamnya terdapat suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Pendidikan sebagai suatu upaya dalam menumbuhkan dan mengembangkan segala potensi-potensi yang dibawa sejak lahir baik potensi jasmani atau pun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang di anut masyarakat dan kebudayaan (Arina dkk, 2019). Pendidikan juga merupakan pondasi yang sangat penting bagi keunggulan suatu bangsa. Dapat dilihat dengan adanya pendidikan manusia dapat menemukan hal-hal baru yang dikembangkan serta diperoleh untuk menghadapi berbagai macam tantangan dan persaingan yang semakin ketat ditengah perkembangan zaman. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan tentu akan memberikan perubahan yang signifikan terhadap berbagai dimensi kehidupan manusia baik ekonomi, sosial, politik, budaya maupun pendidikan. Dalam hal ini pendidikan perlu melakukan penyesuaian-penyesuaian yang berkaitan dengan faktor pendidikan di sekolah seperti; kurikulum, tujuan pendidikan, anak didik, alat dan lingkungan.

Dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwasannya tenaga pendidik adalah sekelompok sumber daya manusia dalam penyelenggaraan sistem pendidikan. Pendidik sendiri adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat (Ulfatin, 2016).

Rekrutmen merupakan proses menemukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk berkerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dilaksanakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi (Sinambela, 2016).

Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu dibutuhkannya suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut dengan dilandasi perencanaan yang matang. Selain itu dengan adanya pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah, sehingga dapat menghindari rendahnya kualitas institusi pendidikan, yang mana keterbatasan atau rendahnya kualitas SDM dapat berakibat kepada rendahnya kemampuan dalam mengelola fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan.

Permasalahan yang sering terjadi pada beberapa sekolah dalam proses rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang masih kurang matang, sehingga sering terjadinya kualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh beberapa orang namun kenyataannya hanya dilaksanakan oleh satu orang saja.

Madrasah Aliyah Babul Ulum Mariana yang terletak di Jl. Sabar Jaya No. 521, kelurahan Mariana, kec. Banyuasin 1, Sumatera Selatan adalah satu-satunya Madrasah Aliyah yang berada di kecamatan Banyuasin 1 yang bernaung dibawah kementrian Agama Kabupaten Banyuasin. Madrasah Aliyah Babul Ulum sendiri merupakan madrasah yang berada dibawah lembaga pondok pesantren Babul Ulum Mariana. Madrasah ini masih tergolong sekolah yang belum mempunyai banyak siswa, yang mana hanya terdapat 90 siswa yaitu 58 siswa laki-laki dan 30 siswi perempuan serta masih berakreditasi B, selain itu jumlah keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 15 orang yang mana beberapa diantaranya masih memiliki peran ganda.

Berdasarkan pada observasi awal yang dilakukan, peneliti menemukan suatu perbedaan dalam perekrutan yang ada di Madrasah Aliyah Babul Ulum Mariana yang mana perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Babul Ulum Mariana masih belum terbuka, Madrasah Aliyah Babul Ulum Mariana memberikan informasi hanya kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Jika dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan atau ijazah terakhir dari tenaga pendidik yang direkrut masih ada yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh sekolah. Dalam hal ini penelitian bermaksud untuk melihat lebih jauh pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang ada di madrasah tersebut. Dengan latar belakang yang diuraikan diatas maka penelitian lebih lanjut dengan menjadikannya kajian penelitian dengan judul “Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MA Babul Ulum Mariana”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Jenis penelitian adalah proses dalam suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada suatu analisis serta konstruksi yang dilakukan secara sistematis, metodologis dan juga konsisten untuk mengungkap kebenaran. Penelitian kualitatif ini menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data. Metode penelitian kualitatif juga sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode yang bersifat deskriptif analisis, yaitu, metode yang bertujuan untuk memusatkan diri pada pembahasan dan pemecahan masalah yang ada pada saat sekarang dan actual dengan membuat suatu gambaran secara sistematis, dan akurat mengenai fakta-fakta. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan jenis kualitatif untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif bertujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan dan validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti. Selain itu masalah yang dirumuskan harus layak untuk diangkat, mengandung nilai ilmiah dan tidak bersifat terlalu luas sehingga data

yang digunakan bersifat fakta bukan opini.

Denzin dan Lincoln mengungkapkan bahwa pendekatan deskriptif kualitatif adalah pendekatan dengan menggunakan latar belakang alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Sedangkan menurut Moleong menyatakan bahwa pendekatan deskriptif kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Hernimawati, 2018).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN TEMUAN

Pada bagian ini peneliti akan menggali dan menganalisis bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana yang terlihat dalam kegiatan diantaranya:

Koordinasi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik

Koordinasi adalah fungsi yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan agar terjadi suatu komunikasi atau kesesuaian dari berbagai kepentingan dan perbedaan kepentingan sehingga tujuan dapat tercapai (Parera, 2020).

Dalam penelitian ini peneliti melibatkan beberapa sumber informan dilapangan. Dari hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana sudah memiliki koordinasi dari semua pihak, mulai dari kepala yayasan, kepala sekolah, waka kurikulum, panitia pelaksana, staf TU dan seluruh staf yang ada di MA Babul Ulum Mariana. Adanya koordinasi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik sendiri terjadi apabila terjadinya kekosongan posisi atau pada saat diutuhkannya tenaga pendidik baru, dan dimulainya koordinasi tersebut pada saat rapat awal atau akhir tahun ajaran. Koordinasi yang dilakukan pun sudah berjalan dengan baik, adapun bentuk dari koordinasi yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik sendiri berupa pengidentifikasian calon tenaga pendidik, penentuan kebutuhan, penyeleksian, pengevaluasian, penempatan serta adanya orientasi terhadap tenaga pendidik.

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi yang telah dilakukan pada Kamis 15 Juni 2023, peneliti mengamati bahwa benar adanya koordinasi yang dilakukan oleh kepala yayasan, kepala sekolah, waka kurikulum, panitia pelaksana serta seluruh staf MA Babul Ulum Mariana dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari adanya kerja sama antara pimpinan dan anggotanya dimana mereka berkoordinasi bersama dalam mengidentifikasi calon tenaga pendidik, menentukan kebutuhan, menyeleksi, mengevaluasi, menempatkan serta adanya orientasi terhadap tenaga pendidik baru, dan adanya koordinasi tersebut terjadi pada saat diutuhkannya tenaga pendidik baru dan dilanjutkan pada saat rapat awal atau akhir tahun ajaran, adanya koordinasi tersebut bertujuan agar MA Babul Ulum Mariana mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi yang dilakukan pada Kamis 15 Juni 2023, peneliti melihat benar adanya koordinasi yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, hal ini terlihat dari adanya kerja sama antara kepala yayasan, kepala sekolah, waka kurikulum, staf TU dan seluruh staf di MA Babul Ulum Mariana dan adapun bentuk kegiatan koordinasi yang dilakukan mulai dari mengidentifikasi

calon tenaga pendidik, menentukan kebutuhan, menyeleksi, mengevaluasi, penempatan serta adanya orientasi terhadap tenaga pendidik baru, selain itu koordinasi tersebut dilakukan pada saat terjadinya kekosongan posisi atau saat dibutuhkan tenaga pendidik baru, dan koordinasi dimulai pada saat rapat awal atau akhir tahun ajaran. Koordinasi yang dilakukan di MA Babul Ulum Mariana sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari kualitas tenaga pendidik yang ada di MA Babul Ulum Mariana.

Adanya Motivasi dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Motivasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen perusahaan, dengan memberikan fasilitas yang bagus dan gaji yang cukup maka kinerja para karyawan dalam perusahaan pun akan optimal. Motivasi ialah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, dan bekerja secara efektif sehingga terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan kondisi psikologi dalam diri seseorang yang menggerakkan orang lain untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan (Parera, 2018).

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Eius Maimunah, selaku Kepala Sekolah MA Babul Ulum Mariana beliau mengatakan bahwa adanya pemberian motivasi terhadap bawahan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, yang biasanya dilakukan pada saat rapat mau pun pada saat berjalannya kegiatan pengrekrutan tenaga pendidik. Adapun hasil wawancara dengan Ibu Suwarsih, selaku Waka Kurikulum MA Babul Ulum Mariana yang menyatakan bahwa benar adanya motivasi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan melalui berbagai macam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik itu sendiri. Selain itu, adapun hasil wawancara dengan Ibu Yeni Damayanti, selaku ketua panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana. Yang menyatakan benar adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik melalui beberapa kegiatan

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana sudah memiliki motivasi dalam merekrut tenaga pendidik, dimana kepala sekolah memberikan motivasi ke pada waka kurikulum, panitia pelaksana, staf TU dan para guru yang ada di MA Babul Ulum Mariana. Dan pemberian motivasi dilakukan pada saat kegiatan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung, kegiatan pemberian motivasi terjadi pada saat pengidentifikasian calon tenaga pendidik, penentuan kebutuhan tenaga pendidik, penyeleksian calon tenaga pendidik, evaluasi, penempatan serta orientasi tenaga pendidik baru. Bentuk dari motivasi sendiri hanya berupa kata-kata dalam artian tidak ada hadiah khusus yang diberikan oleh kepala sekolah selama pengrekrutan tenaga pendidik berlangsung, Pemberian motivasi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum sendiri sudah terbilang baik karena dengan adanya motivasi tersebut membuat seluruh staf menjadi lebih semangat dalam melaksanakan pengrekrutan tenaga pendidik

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti mengamati bahwa adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah pada saat kegiatan pengrekrutan tenaga pendidik berlangsung dan kepala sekolah akan memberikan motivasi pada saat rapat mingguan selama pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung. Untuk bentuk dari motivasi sendiri hanya berupa kata-kata atau arahan saja, pemberian

motivasi juga bertujuan untuk memberikan semangat dan arahan kepada seluruh staf yang terkait dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana. Hal ini juga diperkuat dengan hasil dokumentasi yang peneliti kumpulkan saat observasi lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan pada Kamis 15 Juni 2023, peneliti melihat bahwa kepala sekolah memberikan motivasi kepada para staf yang ada di MA Babul Ulum Mariana mulai dari waka kurikulum, panitia pelaksana, staf TU dan seluruh tenaga pendidik yang ada di MA Babul Ulum Mariana. Adapun bentuk dari motivasi yang diberikan yaitu berupa kata-kata atau arahan, dan untuk waktu pemberian motivasi dilakukan pada saat rapat mingguan selama kegiatan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung. Pemberian motivasi ini bertujuan agar lebih bersemangat dalam merekrut tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh MA Babul Ulum Mariana.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bahwa adanya komunikasi antar kepala sekolah dengan seluruh staf yang ada di MA Babul Ulum Mariana, dimana komunikasi selalu terjalin dengan baik selama kegiatan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung. Komunikasi yang terjadi pun biasanya pada saat pengidentifikasian calon tenaga pendidik, penentuan kebutuhan tenaga pendidik, penyeleksian calon tenaga pendidik, evaluasi, penempatan sampai pada orientasi tenaga pendidik baru, selain itu komunikasi tersebut dimulai saat rapat mingguan.

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan, peneliti mengamati bagaimana komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dengan waka kurikulum, panitia pelaksana, staf TU dan seluruh staf yang ada di MA Babul Ulum Mariana, komunikasi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana terjadi apabila dibutuhkannya tenaga pendidik baru dan pada saat terjadinya kekosongan posisi, komunikasi akan berlanjut pada saat rapat mingguan, pada saat rapat mingguan akan dibahas mengenai pengidentifikasian calon tenaga pendidik, penentuan kebutuhan tenaga pendidik, penyeleksian calon tenaga pendidik, evaluasi, penempatan sampai pada orientasi tenaga pendidik baru.

Komunikasi dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Komunikasi merupakan suatu cara terpenting dalam menjalankan berbagai aktivitas. Tanpa fakta-fakta, ide-ide, dan pengalaman tidak dapat dipertukarkan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Euis Maimunah, selaku Kepala Sekolah MA Babul Ulum Mariana mengatakan bahwa dalam setiap kegiatan tentu memiliki komunikasi antar satu sama lain, begitu juga dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana. Adapun hasil wawancara dengan Ibu Suwarsih, selaku Waka Kurikulum MA Babul Ulum Mariana yang menjelaskan mengenai komunikasi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana.

Berdasarkan hasil wawancara, dan observasi serta dokumentasi yang peneliti lakukan pada Kamis 15 Juni 2023, maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana sudah berjalan dengan lancar, hal ini dapat dilihat dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antara kepala yayasan, kepala sekolah, waka kurikulum, panitia pelaksana, staf TU dan seluruh staf yang ada di MA Babul Ulum Mariana, adapun kegiatan-kegiatan yang selalu dibahas pada saat rapat

mingguan yaitu seperti mengidentifikasi calon tenaga pendidik, penentuan kebutuhan tenaga pendidik, penyeleksian calon tenaga pendidik, evaluasi, penempatan sampai pada orientasi tenaga pendidik baru. Kegiatan tersebut terjadi apa bila terdapatnya kekosongan posisi atau pada saat diutuhkannya tenaga pendidik baru. Maka dengan adanya komunikasi yang baik tersebut akan memudahkan proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana

Pengarahan dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pengarahan merupakan suatu hal yang diberikan oleh anggota pelaksanaan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dikoordinasi dalam setiap bidang yang dibutuhkan dalam suatu arahan atau bimbingan. Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti melihat bahwa adanya pemberian pengarahan yang dilakukan oleh kepala yayasan dan kepala sekolah dan yang diberikan pengarahan yaitu waka kurikulum, panitia pelaksana, staf TU dan seluruh staf yang ada di MA Babul Ulum Mariana, adanya pengarahan dalam pengrekrutan tenaga pendidik sendiri pada saat terjadinya kekosongan posisi atau pada saat dibutuhkan tenaga pendidik baru, dan pengarahan terjadi pada saat rapat mingguan selama kegiatan pengrekrutan berlangsung.

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti mengamati bahwa kepala yayasan dan kepala sekolah memberikan arahan kepada waka kurikulum, panitia pelaksana, staf TU dan seluruh staf yang ada di MA Babul Ulum Mariana, pemberian pengarahan tersebut berlangsung pada saat adanya kekosongan posisi atau pada saat dibutuhkan tenaga pendidik baru, dan pengarahan akan selalu diberikan setiap rapat mingguan selama kegiatan pengrekrutan tenaga pendidik di MA Babul Ulum berlangsung. Pemberian pengarahan tersebut dapat dilihat dari adanya syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik sehingga dapat dilakukannya pengidentifikasian terhadap calon tenaga pendidik, penentuan kebutuhan tenaga pendidik, penyeleksian calon tenaga pendidik, evaluasi, penempatan serta pemberian orientasi kepada tenaga pendidik baru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa pemberian pengarahan yang dilakukan oleh kepala yayasan dan kepala sekolah sudah berjalan dengan baik, dimana mereka mengrekrut tenaga pendidik sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan dan melakukan pengidentifikasian terhadap calon tenaga pendidik, menentukan kebutuhan tenaga pendidik, pengevaluasian, penempatan serta pemberian orientasi terhadap tenaga pendidik baru. Adanya pengarahan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan pada saat terjadinya kekosongan posisi atau pada saat dibutuhkan tenaga pendidik baru, dan pemberian pengarahan terjadi pada saat rapat mingguan selama kegiatan pengrekrutan tenaga pendidik berlangsung. Pemberian pengarahan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik tentu memiliki tujuan dimana hal ini terbukti dari kualitas tenaga pendidik yang ada di MA Babul Ulum Mariana sendiri, dimana tenaga pendidik MA Babul Ulum Mariana memiliki prinsip bahwa mereka bukan hanya tenaga pendidik yang pintar untuk dirinya sendiri tetapi mereka adalah tenaga pendidik yang mampu mendidik peserta didik dan bertanggung jawab atas apa yang mereka berikan terhadap peserta didik MA Babul Ulum Mariana.

Faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik

Adapun faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilihat dari tiga bentuk yaitu, faktor dari organisasi, faktor kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan sumber daya manusia (Sondang, 2016).

Faktor Organisasi

Dari hasil wawancara dilihat bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana memiliki berbagai macam kebijakan salah satu kebijakannya yaitu kebijakan promosi, dimana MA Babul Ulum akan mencari tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan, contohnya MA Babul Ulum pernah kekosongan posisi guru bahasa arab sehingga mereka mencari orang-orang yang mampu untuk mengisi posisi tersebut meski terkadang orang-orang tersebut tidak memiliki gelar khusus dalam Bahasa arab namun selagi orang tersebut memiliki keahlian dalam Bahasa arab maka akan direkrut untuk mengisi kekosongan posisi tersebut. Selain itu kebijakan yang ada di MA Babul Ulum sendiri tidak terlepas dari koordinasi, pengarahan, komunikasi serta motivasi yang selalu diberikan selama kegiatan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana memiliki faktor pendukung yang berasal dari dalam, seperti MA Babul Ulum memiliki kebijakan atau ketentuan tertentu dalam merekrut tenaga pendidik seperti syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik, selain itu juga MA Babul Ulum akan merekrut tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi yang peneliti lakukan pada Kamis 15 Juni 2023, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor pendukung yang berasal dari organisasi atau dari dalam sekolah sendiri berupa adanya kebijakan-kebijakan atau ketentuan-ketentuan yang diberlakukan selama pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung. Kebijakan-kebijakan yang diberikan kepala sekolah pun selalu diiringi dengan koordinasi, pengarahan, komunikasi serta motivasi yang dilakukan sehingga dapat memudahkan berlangsungnya kegiatan pengrekrutan tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana.

Faktor kebiasaan pencarian tenaga kerja

Dari hasil wawancara peneliti melihat bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana menetapkan kualifikasi sebagai syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik baru dan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah.

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwa MA Babul Ulum Mariana menetapkan kualifikasi sebagai syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik baru untuk mengisi kekosongan posisi yang ada di MA Babul Ulum Mariana. Selain itu MA Babul Ulum Mariana merekrut tenaga pendidik sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana menetapkan kualifikasi sebagai syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik baru. MA Babul Ulum Mariana menetapkan kualifikasi akademik atau pun kualifikasi uji kelayakan dan kesetaraan dalam merekrut tenaga pendidik untuk mengisi kekosongan posisi di MA Babul Ulum Mariana.

Sumber Daya Manusia

Dari hasil wawancara peneliti melihat bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana SDM merupakan salah satu faktor penting dalam terlaksananya kegiatan pengrekrutan tenaga pendidik baru, dimana SDM yang ada di MA Babul Ulum Mariana bekerja sama secara optimal mulai dari perencanaan atau pengidentifikasian calon tenaga pendidik, menentukan kebutuhan, menyeleksi, mengevaluasi hasil dari seleksi, menentukan penempatan serta memberikan orientasi terhadap tenaga pendidik baru, dan MA Babul Ulum Mariana berharap dengan adanya SDM yang baik dapat membantu mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwa MA Babul Ulum Mariana menjadikan SDM sebagai salah satu faktor pendukung yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana. Dimana semua kegiatan seperti perencanaan atau pengidentifikasian calon tenaga pendidik, menentukan kebutuhan, penyeleksian, pengevaluasian hasil dari seleksi, menentukan penempatan serta memberikan orientasi terhadap tenaga pendidik baru dapat berjalan dengan baik akibat adanya SDM yang baik juga. Dan pihak MA Babul Ulum Mariana menaruh harapan yang besar terhadap SDM yang ada di MA Babul Ulum Mariana itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana SDM menjadi salah satu faktor pendukung yang sangat berpengaruh dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan rekrutmen seperti perencanaan atau pengidentifikasian calon tenaga pendidik, menentukan kebutuhan, menyeleksi, mengevaluasi hasil dari seleksi, menentukan penempatan serta memberikan orientasi terhadap tenaga pendidik baru, dengan adanya SDM yang baik MA Babul Ulum Mariana berharap agar mendapatkan tenaga pendidik baru yang sesuai dengan kebutuhan.

Faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik

Metode pelaksanaan penarikan (rekrutmen)

Dari hasil wawancara peneliti melihat bahwa faktor penghambat dari pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana berupa metode yang digunakan dalam merekrut tenaga pendidik, dimana MA Babul Ulum Mariana masih menggunakan metode tertutup atau hanya memberikan informasi kepada orang-orang tertentu saja, sehingga hal tersebut tentu berdampak pada sedikitnya lamaran yang masuk ke sekolah.

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwa MA Babul Ulum Mariana dalam pengrekrutan tenaga pendidik masih menggunakan metode tertutup pada tahun-tahun sebelumnya, dan MA Babul Ulum juga merasakan sedikitnya lamaran yang masuk ke sekolah, hal tersebut tentu menjadi hambatan bagi MA Babul Ulum Mariana dalam mendapatkan tenaga pendidik yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan MA Babul Ulum Mariana.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana menjadikan metode pengrekrutan sebagai faktor penghambat, dimana MA Babul Ulum Mariana masih menggunakan metode tertutup dalam merekrut tenaga pendidik pada tahun-tahun

sebelumnya. MA Babul Ulum Mariana menyadari bahwa menggunakan metode tertutup tersebut menyebabkan sedikitnya lamaran yang masuk ke MA Babul Ulum Mariana.

Kondisi lingkungan eksternal

Dari hasil wawancara peneliti melihat bahwa faktor penghambat yang berasal dari luar sekolah seperti kebijakan atau persyaratan yang dimiliki setiap sekolah berbeda begitu juga dengan keunggulannya sehingga tidak menutup kemungkinan akan terjadinya persaingan antar sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru.

Hal ini juga didukung dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwa MA Babul Ulum Mariana dalam pengrekrutan tenaga pendidik merasakan adanya persaingan yang terjadi secara tidak langsung dalam merekrut tenaga pendidik baru, hal ini disebabkan karena setiap sekolah memiliki kebijakan atau persyaratan dan keunggulan yang berbeda, begitu juga dengan MA Babul Ulum Mariana yang memiliki persyaratan persyaratan tersendiri dalam merekrut tenaga pendidik baru. Faktor penghambat ini pun pernah membuat MA Babul Ulum Mariana mengalami kekosongan posisi tenaga pendidik pada tertentu seperti Bahasa Arab, dan hal tersebut disebabkan karena MA Babul Ulum Mariana kesulitan mencari tenaga pendidik baru yang sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik memiliki faktor penghambat yang berasal dari luar seperti adanya perbedaan kebijakan atau persyaratan setiap sekolah dalam merekrut tenaga pendidik baru. Hal tersebut membuat MA Babul Ulum Mariana mengalami kekosongan posisi dan hal tersebut disebabkan karena ada kesulitan mencari tenaga pendidik baru yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah.

Tindakan yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik

MA Babul Ulum Mariana sendiri tentu memiliki cara untuk mengatasi hambatan yang terjadi pada saat pengrekrutan tenaga pendidik, berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak MA Babul Ulum Mariana

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa tindakan yang dilakukan pihak MA Babul Ulum dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana seperti mengganti metode pengerekrutan sebelumnya dengan metode terbuka dan meminta bantuan ustadz yang ada dilingkungan pondok pesantren Babul Ulum untuk mengisi posisi yang kosong contohnya bahasa arab, mencari tenaga pendidik yang lulusannya sesuai dengan yang butuhkan sekolah sampai mendapatkan tenaga pendidik yang bersedia menetap di MA Babul Ulum Mariana untuk mengajar mata pelajaran Bahasa Arab.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti melihat benar adanya tindakan yang dilakukan MA Babul Ulum Mariana dalam mengatasi faktor penghambat yang terjadi pada saat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, dimana MA Babul Ulum Mariana akan menggunakan metode terbuka untuk merekrut tenaga pendidik baru, dan untuk faktor penghmbat yang kedua MA Babul Ulum Mariana meminta bantuan ustadz yang ada dilingkungan pondok pesantren Babul Ulum untuk mengisi posisi yang kosong, selama mencari tenaga pendidik yang lulusannya sesuai dengan yang dibutuhkan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat disimpulkan bahwa benar adanya tindakan yang dilakukan MA Babul Ulum Mariana dalam mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi pada saat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari adanya tindakan seperti seperti menggunkan metode terbuka dalam merekrut tenaga pendidik baru, dan meminta bantuan ustadz yang ada dilingkungan pondok pesantren Babul Ulum untuk mengisi posisi yang kosong, selama mencari tenaga pendidik yang lulusannya sesuai dengan yang dibutuhkan sekolah.

PENUTUP

Setelah memperhatikan hasil analisis data yang terkumpul dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi di MA Babul Ulum Mariana mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana Kabupaten Banyuasin 1, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana sudah berjalan dengan cukup baik, yaitu: Koordinasi (*Coordinating*), di MA Babul Ulum Mariana koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan seluruh staf MA Babul Ulum Mariana berupa mengidentifikasi calon tenaga pendidik, menentukan kebutuhan, menyeleksi, mengevaluasi, penempatan serta orientasi terhadap tenaga pendidik baru, selain itu koordinasi tersebut dilakukan pada saat terjadinya kekosongan posisi atau saat dibutuhkan tenaga pendidik baru, dan koordinasi dimulai pada saat rapat awal atau akhir tahun ajaran. Koordinasi yang dilakukan di MA Babul Ulum Mariana sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari kualitas tenaga pendidik yang ada di MA Babul Ulum Mariana.

Motivasi (*Motivating*), di MA Babul Ulum Mariana dalam pemberian motivasi dilakukan dengan cara mengotimalkan sumber daya yang ada, dengan harapan mampu mendorong para pegawai dalam bekerja dengan selalu belajar dan memperbaiki apa yang kurang. Dengan demikian pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Komunikasi (*Comunitation*), di MA Babul Ulum Mariana komunikasi terus dilakukan selama proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung, komunikasi yang terjadi tentu berkaitan dengan pengrekrutan tenaga pendidik seperti mengidentifikasi calon tenaga pendidik, menentukan kebutuhan, menyeleksi, mengevaluasi, penempatan setra orientasi tenaga pendidik. Dengan harapan mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Pengarahan (*Commanding*), di MA Babul Ulum Mariana pengarahan yang dilakukan berupa memberikan arahan apa saja yang menjadi persyaratan atau kebijakan yang harus dipenuhi selama proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung, sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan-kesalahan selama proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung.

DAFTARPUSTAKA

- Ahmad Qurtubi, (2018), *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori & Impementasi)*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing
- Euis Maimunah, selaku kepala sekolah MA Babul Ulum Mariana: Wawancara, Mariana 15 Juni 2023
- Hernimawati, (2020), *Metode Implementasi Kebijakan Penataan Reklame*, Surabaya: CV. Jakad Agoes Parera. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Askara

- Husamah, Arina Restina, Rohmad Widodo, (2019), *Pengantar Pendidikan*, Malang: UMM Press
- Nurul Ulfatin. Teguh Triwinto, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sondang P. Siagian, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Askara
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwarsih, selaku Waka Kurikulum 1 MA Babul Ulum Mariana: Wawancara, Mariana 15 Juni 2023
- Yeni Damayanti, selaku ketua panitia pelaksanaa rekrutmen tenaga pendidik di MA Babul Ulum Mariana: Wawancara, Mariana 15 Juni 2023