

Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (Guru) di MTsS Insan Qur'ani

Muhammad Yasir¹

¹ Akademi Keuangan Perbankan (AKUBANK) Nusantara, Aceh Timur, Aceh, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Oktober 17, 2023

Revised November 15, 2023

Accepted Desember 17, 2023

Keywords:

Sistem Rekrutmen;

Sumber Daya

Manusia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendokumentasikan dan menjelaskan sistem rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Tsanawiyah Swasta (M TsS) Insan Qur'ani. MTsS Insan Qur'ani adalah lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk mengembangkan potensi siswa secara holistik, termasuk aspek akademis dan moral. Dalam konteks ini, sistem rekrutmen guru memiliki peran penting dalam membentuk kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan langkah-langkah dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan sistem rekrutmen guru di MTsS Insan Qur'ani. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak terkait, tinjauan dokumen, dan observasi langsung terhadap proses rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga. Analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi kebijakan, strategi, dan prosedur yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTsS Insan Qur'ani mengimplementasikan pendekatan holistik dalam rekrutmen guru, mempertimbangkan tidak hanya aspek keahlian akademis tetapi juga nilai-nilai keislaman, etika profesi, dan kemampuan interpersonal. Proses rekrutmen ini diarahkan untuk memastikan bahwa setiap guru yang terpilih memiliki komitmen untuk mendukung visi dan misi lembaga.

Corresponding Author:

Muhammad Yasir

Akademi Keuangan Perbankan (AKUBANK) Nusantara, Aceh Timur, Aceh, Indonesia

yasir.sanz@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pembangunan manusia seutuhnya merupakan cita-cita bangsa. Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan. Selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional. Suatu bangsa dikatakan maju antara lain bila semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, suatu bangsa juga akan dikatakan mandiri apabila bangsa tersebut mampu mewujudkan masyarakat yang berkehidupan layak, sejajar dan sederajad dengan bangsa lain dengan kekuatan sendiri, dengan terpenuhinya beberapa persyaratan antara lain meningkatnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlihat semakin banyak tenaga profesional yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya. Oleh karenanya, pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) diarahkan pada tiga hal:

- a. Potensi, inisiatif dan daya kreasi setiap warga dikembangkan sepenuhnya dalam batas-batas yang tidak merugikan kepentingan umum.
- b. Pembangunan kesejahteraan rakyat harus senantiasa memperhatikan bahwa setiap warga negara berhak atas taraf kesejahteraan yang layak serta berkewajiban ikut serta dalam upaya mewujudkan kemakmuran masyarakat.
- c. Pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan iptek dalam penyelenggaraan pembangunan harus dapat meningkatkan kesejahteraan dan nilai tambah bagi masyarakat.

Dengan demikian, betapa pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), baik sebagai tenaga penggerak atau pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan dan sasaran pembangunan nasional. Sumber

Daya Manusia (SDM) sebagai inti pembangunan merupakan salah satu input (faktor) yang menentukan keberhasilan pembangunan maupun sebagai output atau yang ingin dihasilkan dari proses pembangunan nasional tersebut. Jika berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas, dengan adanya kuantitas dan kualitas yang baik maka pendidikan juga akan memiliki nilai yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama, dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Hal ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetensi ilmiah dan kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan nasional.

Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggungjawab. Sebab itu, peran pendidikan dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah ilmu pengetahuan itu mampu kita kuasai. Dalam hal ini sumber daya manusia tenaga pendidik yang menjadi titik terpenting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi di dunia pendidikan.

Dalam dunia pendidikan tenaga pendidik menduduki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, dan proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung dengan tenaga pendidik yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik.

Tenaga pendidik adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan. Proses pengalaman dan tingkah laku tersebut akan berjalan dengan baik jika pendidik dapat memberikan contoh terhadap lingkungan pendidikan. Peranan pendidik adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa.

Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama kaitannya dengan proses belajar mengajar. Karena pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Oleh karena itu, upaya untuk perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh pendidik yang profesional dan berkualitas. Perbaikan harus berpangkal dari pendidik dan berujung pada pendidik juga. Jadi, setiap pendidik sudah seharusnya memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apapun.

Manajemen sumber daya manusia khususnya pada pendidik sangat diperlukan karena para pendidik merupakan ujung tombaknya pendidikan agar mencapai taraf yang maksimal, dan juga perlunya dilakukan dengan terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat berjalan dengan baik. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk mencapai suatu keinginan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab lembaga pendidikan yang semakin berat, dan terciptanya proses pendidikan maka sangat dibutuhkan pendidik yang mampu untuk mendidik dalam proses belajar mengajar.

Walaupun secara konsep dikatakan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan pendidikan, namun dalam kenyataannya mereka kurang mendapat perhatian dari para manajer pendidikan. Rapat kerja, seminar, loka karya dan diskusi tentang pendidikan sebagian besar hanya membahas kurikulum saja terutama prosesi belajar mengajar. Tetapi, bagaimana caranya belajar mengajar dapat dilaksanakan oleh pelaksana pendidikan dengan baik kurang mendapat perhatian. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan yang ada di lapangan bahwa masih banyak para manajer pendidikan yang masih mengabaikan aspek aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Kurangnya perhatian para manajer pendidikan terhadap aspek pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari sistem perencanaan sumber daya manusia, sistem rekrutmen, sistem pelatihan dan pengembangan, maupun evaluasi sumber daya manusia yang kurang tepat, sehingga mengakibatkan tidak sesuaiya pekerjaan yang diberikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

Di samping itu, masalah yang sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah terjadinya kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan baik tenaga pendidik maupun kependidikan, dengan tuntutan efektifitas dan efisiensi kerja, kurangnya para pelaksanaan pendidikan menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang komprehensif, serta kurangnya para pelaksana pendidikan yang terlatih dibanding dengan percepatan pembaharuan dalam bidang pendidikan.

Di sinilah pentingnya pimpinan lembaga pendidikan, sebagai manajer pendidikan perlu menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dalam

meningkatkan kualitas pendidikan. Di samping itu, manajer diharapkan, mampu menunjukkan efektifitasnya dalam mengelola sumber daya manusia, terutama masalah kepegawaian dan hubungan antar pegawai.

Dari pemaparan di atas tampak jelas bahwa manajemen sumber daya pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan, demi terwujudnya suatu lembaga pendidikan dengan mempunyai tenaga pendidik yang berkualitas serta efektif dan efisien. Hal ini juga tidak dapat dipungkiri oleh Madrasah, terutama Madrasah Tsanawiyah.

Madrasah Tsanawiyah merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat menengah lanjut, di mana para siswanya adalah anak-anak yang mulai beranjak ke masa remaja. Seperti yang kita ketahui, bahwa masa-masa remaja adalah titik tolak perkembangan kepribadian anak. Baik buruknya pendidikan di masa remaja menentukan keberhasilan di masa depan, sehingga sangat penting menanamkan pendidikan agama di masa ini. Tugas yang tidak mudah bagi Madrasah Tsanawiyah untuk mencetak generasi Islami yang cerdas di masa depan dengan tantangan arus globalisasi yang sangat pesat.

Untuk mencetak generasi yang Islami tentunya diperlukan pendidik yang Islami pula. Inilah salah satu keunggulan yang dimiliki Madrasah dibanding sekolah umum lainnya. Madrasah Tsanawiyah memiliki pendidik muslim yang berkualifikasi pendidikan dan kompetensi sesuai standar, serta motivasi keimanan dan ketakwaan pada Allah SWT. Ibarat mesin yang baik akan mencetak produk yang baik pula, begitu pula pendidik yang baik akan mencurahkan sepenuhnya kemampuan dalam mendidik siswa atas dasar tanggung jawab terhadap Tuhan sehingga kinerja dapat dibuktikan dari hasil prestasi siswa.

Begini pentingnya posisi pendidik, maka diperlukan manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya khususnya pendidik agar dapat mendongkrak kualitas pendidikan di suatu madrasah. Oleh karena itu, peneliti ingin menggali informasi dan temuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Swasta Insan Qurani. Lebih spesifiknya lagi mengenai sistem rekrutmen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Insan Qur'an.

Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. Singodimejo (Sutrisno, 2016:45) mengatakan: "Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi". Dubois (Suwatno dan Priansa, 2016:63) juga berpendapat: "Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia". Sejalan dengan pendapat-pendapat tersebut Pynes (Priansa, 2016:92) juga mengemukakan bahwa: "Rekrutmen merupakan proses menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi". Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang rekrutmen, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pemilihan pendekatan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa yang diambil adalah data yang menggambarkan pemahaman pengelola sekolah, dalam hal ini adalah pemahaman kepala sekolah terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Insan Qur'an, khususnya menyangkut dengan sistem rekrutmen sumber daya manusia pada madrasah tersebut. Disamping itu, pendekatan ini juga bertujuan untuk mendapatkan pemahaman dan penafsiran secara mendalam dan natural tentang makna dari fenomena dan realitas yang muncul di lapangan.

Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat membangun suatu teori secara induktif yang selanjutnya digunakan untuk mendapatkan temuan substantif sesuai dengan fokus penelitian yang diabstraksi sebagai temuan formal. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hal ini berarti bahwa data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data-data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dan dokumen resmi lainnya.

Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme/interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatis, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Adapun alasan peneliti menggunakan metode kualitatif karena peneliti ingin memahami secara mendalam masalah fenomena, peristiwa atau gejala yang diteliti dengan lebih menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena untuk selanjutnya dihasilkan sebuah teori. Pokok dari pada penelitian kualitatif adalah

peneliti itu sendiri karena peneliti sebagai instrumen kunci dengan teknik pengumpulan data secara triangulasi atau gabungan dari beberapa sumber. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks melalui pengumpulan data dari latar belakang alami dengan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen yang kuat.

Penelitian ini haruslah murni berdasarkan dari apa yang terjadi di lapangan dan data-data yang didapat bukanlah mencari-cari kesalahan melainkan apa adanya sesuai dengan yang ditemukan oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung. Pelaksanaan penelitian dan kajiannya didasarkan pada proses pencarian data secara lengkap. Untuk selanjutnya data tersebut disajikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata. Penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Oleh karena itu, apa yang dituliskan oleh penulis haruslah nyata dengan fakta-fakta yang terjadi karena yang tertulis akan menjadi sumber ilmu bagi orang lain yang belum pernah melihat maupun mendengar langsung tapi sudah dapat mengetahui melalui hasil penelitian yang sudah tertulis.

Menurut Satori dan Komariah (2017:27-32), penelitian kualitatif memiliki Sembilan karakteristik, yaitu: (1) Memiliki latar alamiah dengan sumber data yang langsung dan instrumen kuncinya adalah penelitiannya; (2) bersifat deskriptif; (3) bekerja dengan fokus pada proses dan hasil merupakan keniscayaannya; (4) analisis data dilakukan secara induktif; (5) menjadikan "makna" sebagai yang esensial; (6) menjadikan fokus studi sebagai batas penelitian; (7) desain awalnya bersifat tentatif dan verifikatif; dan (8) menggunakan kriteria khusus untuk ukuran keabsahan data dan penelitian kualitatif untuk kepentingan grounded theory. Oleh karena itu, penelitian ini harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin, bersikap selektif, hati-hati dan bersungguh-sungguh dalam menjaring data sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga data yang terkumpul benar-benar relevan dan terjamin keabsahannya.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen sumber daya manusia ini mencakup tiga hal sekaligus, yaitu: penarikan, seleksi dan penempatan. Rekrutmen merupakan proses mencari tenaga kerja potensial untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi atau instansi. Meskipun para ahli manajemen telah banyak menguraikan serangkaian kegiatan yang ditempuh dalam seleksi secara terbuka, runtut dan mendalam, namun praktik di lapangan prosedur seleksi ini sangat variatif tergantung pada kebijakan kelembagaan dalam hal ini madrasah, penyesuaian spesifikasi pekerjaan dan tingkat kemampuan yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal rekrutmen sumber daya manusia di MTsS Insan Qur'an dilakukan sendiri oleh pihak madrasah. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh kepala MTsS Insan Qur'an: "Rekrutmen sumber daya manusia di MTsS Insan Qur'an dilakukan sendiri oleh pihak madrasah, hal ini dikarenakan status madrasah sebagai madrasah swasta dan tidak ada penempatan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada madrasah ini, jadi wewenang merekrut sumber daya manusia sepenuhnya ada pada pihak madrasah. Dari pernyataan kepala MTsS Insan Qur'an di atas dapat dipahami bahwa dalam hal melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan rekrutmen calon -calon tenaga pendidik yang dibutuhkan sepenuhnya dilakukan oleh pihak madrasah yang berkoordinasi dengan pihak yayasan. Adapun proses rekrutmen sumber daya manusia pada MTsS Insan Qur'an dilakukan melalui beberapa tahap:

a. Penentuan Kebutuhan Tenaga Pendidik

Penentuan kebutuhan tenaga pendidik baru dilakukan melalui penentuan jumlah dan penentuan kualifikasi. Dalam hal penentuan jumlah kebutuhan tenaga pendidik baru, perhitungan didasarkan pada jumlah tenaga pendidik yang tersedia dan beban mengajar pendidik MTsS Insan Qur'an, dan jumlah siswa baru. Hal ini sebagaimana disampaikan kepala MTsS Insan Qur'an dalam wawancara dengan penulis mengatakan bahwa: "Penentuan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan beban mengajar dan jumlah tenaga pendidik yang tersedia". Alur pemenuhan penentuan kebutuhan tenaga pendidik MTsS Insan Qur'an, berawal dari penentuan jumlah rombel (rombongan belajar) pada tiap -tiap kelas, jumlah mata pelajaran yang diajarkan, jumlah tenaga pendidik yang tersedia dan beban mengajar, serta kemampuan anggaran keuangan, baru kemudian ditetapkan berapa orang tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk direkrut.

b. Perekruitmen Tenaga Pendidik

Dalam upaya pengadaan tenaga pendidik, MTsS Insan Qur'an melakukan kegiatan rekrutmen dengan membentuk panitia rekrutmen yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah. Panitia rekrutmen tersebut dibentuk berdasarkan kelompok mata pelajaran, misalnya kelompok pelajaran Bahasa (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab), kelompok pelajaran Agama (Alquran Hadits, Fiqh, akidah Akhlak dan SKI) dan kelompok pelajaran sains (Matematika dan IPA). Setiap kelompok ini bertanggung jawab untuk merekrut tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut.

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala MTsS Insan Qur'ani terkait proses rekrutmen tenaga pendidik mengatakan bahwa: Kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan dengan menggunakan sumber internal, yaitu para tenaga pendidik menginformasikan kepada teman atau kenalannya tentang adanya lowongan tenaga pendidik di MTsS Insan Qur'ani. Hal ini didasarkan karena jumlah tenaga pendidik yang direkrut biasanya tidak terlalu banyak dan juga supaya dapat memperoleh tenaga pendidik yang benar-benar memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan rekrutmen di MTsS Insan Qur'ani dilakukan dengan cara memberikan informasi kepada tenaga pendidik yang tersedia untuk mencari tenaga pendidik yang dibutuhkan, atau memberikan rekomendasi kepada pelamar bahwa pelamar memiliki kelayakan dan kemampuan untuk direkrut menjadi tenaga pendidik. Cara ini sangat praktis dan ekonomis karena pihak madrasah tidak perlu membuat iklan dan dapat menghemat biaya rekrutmen. Di samping itu, tenaga pendidik yang diterima nantinya akan berusaha bekerja dengan maksimal karena mereka akan berusaha untuk tidak mengecewakan orang yang telah memberikan rekomendasi kepada mereka.

Setelah kegiatan pencarian pelamar terpenuhi maka dilakukanlah kegiatan seleksi oleh panitia. Menurut M. Isnaini Ma'arif, S. Pd selaku yang pernah ditunjukkan menjadi panitia penerimaan tenaga pendidik baru dalam wawancara dengan penulis mengatakan: "Kegiatan seleksi tenaga pendidik di MTsS Insan Qur'ani meliputi seleksi berkas yang bertujuan untuk mengetahui apakah pelamar memenuhi persyaratan yang dibutuhkan, kemudian dilanjutkan dengan wawancara untuk mengetahui pengalaman dan kemampuan serta keilmuan pelamar".

Dari keterangan di atas, penulis dapat menjabarkan bahwa seleksi tenaga pendidik pada MTsS Insan Qur'ani dalam upaya mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dilakukan melalui tahap-tahap seleksi sebagai berikut:

1) Seleksi Berkas

Tujuan dari seleksi berkas adalah untuk mengetahui apakah pelamar memiliki persyaratan sebagaimana yang dibutuhkan oleh MTsS Insan Qur'ani atau tidak. Dalam wawancara penulis dengan kepala MTsS Insan Qur'ani mengatakan: Dalam seleksi berkas pelamar harus memenuhi persyaratan berkas lamaran, seperti foto copy ijazah minimal S1 sesuai dengan disiplin ilmu yang dibutuhkan, foto copy transkrip nilai, photo copy KTP, pasphoto 4x6 cm, Curiculum Vitae, surat keterangan berbadan sehat dari dokter dan surat lamaran kerja. Apabila persyaratan tersebut terpenuhi maka pelamar akan dipanggil untuk mengikuti seleksi tahap selanjutnya. Berdasarkan wawancara di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa seleksi berkas yang dilakukan oleh MTsS Insan Qur'ani dalam merekrut tenaga pendidik telah sesuai dengan upaya untuk mendapatkan tenaga pendidik yang dibutuhkan, hal ini dapat dilihat dari upaya penerimaan tenaga pendidik yang sesuai dengan latar belakang ilmu yang dibutuhkan.

Persyaratan lain berupa foto copy KTP merupakan hal yang sangat penting bagi pihak madrasah untuk mengetahui keberadaan diri pelamar. Berdasarkan identitas diri dapat digunakan untuk menentukan apakah pelamar dapat diterima atau ditolak karena alamat pelamar yang terlalu jauh dengan alamat tempat bekerja akan mempengaruhi ketepatan waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk transportasi.

Referensi yang memberikan keterangan tentang pengalaman pelamar melalui curriculum vitae dan kondisi fisik dan kesehatan dari dokter juga sangat diperlukan, sehingga dengan adanya keterangan tentang pengalaman pelamar dan surat keterangan sehat dari dokter tersebut, MTsS Insan Qur'ani akan benar-benar mendapatkan tenaga pendidik berpengalaman dengan kondisi fisik dan psikis yang sehat. Dengan mendapatkan tenaga pengajar yang berpengalaman maka diharapkan mutu tenaga pendidik yang direkrut benar-benar bagus. Begitu juga halnya dengan tenaga pendidik yang sehat, tentu akan dapat menjalankan tugas dengan baik. Bila ketentuan-ketentuan pada tahap seleksi berkas telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pihak madrasah, maka tahapan selanjutnya adalah memanggil para pelamar untuk mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.

2) Wawancara

Tahapan wawancara dilakukan setelah pelamar memenuhi persyaratan berkas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh MTsS Insan Qur'ani. Seleksi wawancara dilakukan oleh tim panitia yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari setiap pelamar, mengenai pengalaman mengajar, kemampuan membuat perangkat pembelajaran, serta hal-hal yang berhubungan dengan belajar mengajar.

Dalam proses pelaksanaan wawancara terhadap calon tenaga pendidik baru berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu guru yang ditunjuk sebagai panitia yaitu M. Isnaini Ma'arif, S. Pd mengatakan bahwa: Dalam tahap wawancara panitia menanyakan beberapa hal seperti kesiapan mereka untuk menjadi tenaga pendidik di MTsS Insan Qur'ani, menanyakan komitmen dan kesiapan mereka untuk

menjadi seorang pendidik, menanyakan kesiapan mereka untuk bekerja sesuai dengan ketentuan madrasah dan hal-hal lain yang dianggap perlu. Penitia akan mempertimbangkan dan mempelajari informasi yang masuk untuk diputuskan Bersama-sama apakah pelamar layak untuk diterima atau tidak.

Berdasarkan jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa proses pelaksanaan wawancara tidak saja dilakukan oleh kepala sekolah tetapi juga oleh guru senior yang ditunjuk sebagai panitia. Selanjutnya, informasi lain penulis temukan dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dalam proses seleksi calon tenaga pendidik baru sebagai berikut: Mengenai keputusan layak atau tidaknya para pelamar diterima untuk menjadi tenaga pendidik pada madrasah akan dibahas dan diputuskan secara bersama-sama oleh panitia yang telah dibentuk setelah selesai tahap wawancara, keputusan ini tidak tergantung kepada keputusan kepala madrasah tetapi keputusan bersama panitia yang telah dibentuk.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa dalam proses pengambilan keputusan siapa yang akan diterima untuk menjadi tenaga pendidik di MTsS Insan Qur'ani tidak hanya tergantung pada kepala madrasah saja akan tetapi keputusannya berdasarkan hasil musyawarah para panitia yang dilakukan dengan berbagai pertimbangan berdasarkan hasil seleksi, hal ini dilakukan supaya madrasah benar-benar mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Setelah proses pengambilan keputusan, dan calon tenaga pendidik dinyatakan memiliki kualitas, latar belakang pendidikan dan kualifikasi seperti yang dibutuhkan oleh madrasah mereka akan langsung diberikan kepercayaan untuk mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh kepala madrasah: "Setelah calon tenaga pendidik dinyatakan lulus tes seleksi maka mereka akan langsung diberikan tanggung jawab mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya".

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teori, temuan penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan tentang manajemen sumber daya manusia di MTsS Insan Qur'ani tentang sistem rekrutmen, maka dapat penulis simpulkan bahwa sistem rekrutmen sumber daya manusia di MTsS Insan Qur'ani telah dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah perekruit yang dilakukan. Dalam upaya melakukan penarikan, seleksi, dan penerimaan calon tenaga pendidik dilakukan berdasarkan pada penentuan kebutuhan, kemudian melakukan seleksi berkas pelamar, wawancara dan pengambilan keputusan dengan mengutamakan profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badrudin. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- [2] Cahyo, Arif Nur. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar Rahmah, Pacitan. Muslim Heritage, Vol. 1, No. 2.
- [3] Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- [4] Marlina, Leny. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan. Istiinbath/No.15/Th. XIV.
- [5] Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [6] Matin. (2014). Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [7] Melayu, SP Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Mulyasa. (2013). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Mustari, Mohammad. (2015). Manajemen Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers..
- [10] Nawawi, Handari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- [11] Priansa, Donni Juni. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sagala, syaiful. (2015). Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- [13] Satori, Djam'an dan Aan Komariah. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- [14] Sondang, P.Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- [16] -. (2017). Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [18] Terry, George R. (2013). Prinsip – Prinsip Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [19] Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. (2015). Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- [20] Torang, Syamsir. (2016). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- [22] Yuniarisih, Tjutju dan Suwatno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [23] Yusrizal. (2016). Pengukuran & Evaluasi Hasil dan Proses Belajar. Yogyakarta: Pale Media Prima