



Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang

Dadang Supriyanto

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email : dsupriyanto.ypamjhs@gmail.com

Dadan Hidayatullah

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email : lisnauqda@gmail.com

Korespondensi penulis : dsupriyanto.ypamjhs@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the planning, organization and strategy for recruitment and selection of teaching and educational staff at Al Ma'soem Middle School, Jatinangor, Sumedang Regency. This research uses qualitative methods, this research was carried out at Al Ma'soem Middle School, Jatinangor, Sumedang Regency, the techniques used in collecting data were interviews, observation and documentation. Carry out data reduction, present data, and draw conclusions as data analysis techniques for this research. The results and conclusions of this research are; 1) The teacher recruitment and selection process at Al Ma'soem Jatinangor Middle School starts with analyzing the needs of available teaching and education staff and the condition of the number of students in the current year and those estimated for the following year, then submitting it to the foundation. 2) The role of the foundation in implementing recruitment and selection is to be the party that provides human resources, which are then given to schools for selection. 3) The types of selection carried out are: administrative selection, psychological tests, written tests, micro teaching tests and interviews. 4) There is a division of work between teachers, curriculum assistants and school principals in carrying out the selection.*

Keywords: *Recruitment Strategy, Selection Of Teaching Staff And Educational Staff*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perencanaan, Pegorganisasian dan Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor Kab Sumedang. Pada penelitian ini memakai metode kualitatif, penelitian ini dilaksanakan di SMP Al Ma'soem Jatinangor Kab Sumedang teknik yang dipakai dalam mengumpulkan datanya yakni melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melakukan reduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan sebagai teknik analisis data penelitian ini. pHasil dan kesimpulanada penelitian ini yaitu; 1) Proses rekrutmen dan seleksi guru di sekolah SMP Al Ma'soem Jatinangor ini dimulai dari melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia dan kondisi jumlah siswa pada tahun berjalannya dan yang diperkirakan pada tahun selanjutnya, kemudian diajukan ke pihak yayasan. 2) Peran yayasan pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini menjadi pihak yang menyediakan SDM, yang selanjutnya diberikan kepada sekolah untuk dilakukan seleksi. 3) Jenis seleksi yang dilakukan berupa: seleksi administrasi tes psikotest, tes tertulis, tes micro teaching dan wawancara 4) Terdapat pembagian kerja antara guru, waka kurikulum, dan kepala sekolah dalam melaksanakan seleksi.

Kata kunci: Strategi Rekrutmen, Seleksi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang ada pada sistem pendidikan yaitu tenaga guru dan kependidikan. Tenaga guru dan kependidikan pada proses pendidikan mempunyai peran penting, khususnya upaya pembentukan karakter bangsa dengan mengembangkan nilai-nilai dan karakteristik yang ingin dicapai. Dilihat pada dimensi pembelajaran, peran guru di masyarakat Indonesia masih dominan sekalipun saat ini terdapat teknologi yang sudah sangat canggih. Hal itu diakibatkan terdapat berbagai dimensi proses pembelajaran dan pendidikan, yang guru perankan dan tidak bisa tergantikan oleh teknologi. Fungsinya tidak bisa dihilangkan secara keseluruhan sebagai pengajar dan guru untuk peserta didik.

Para akademis dan juga masyarakat awam menganggap bahwa guru menjadi kunci pembelajaran yang berhasil di kelas. Begitu pula menurut Fakry Gaffar (2004:67) kemajuan teknologi pembelajaran apa saja tidak bisa menggantikan kehadiran guru. Meskipun pembelajaran yang berkualitas bergantung pada kualitas unsur-unsur yang berkaitan pada proses belajar tersebut. Hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran yaitu: (1) kurikulum, (2) guru, (3) siswa, (4) sarana dan prasarana yang menunjang, (5) kepala sekolah sebagai pemimpin, tetapi guru masih menjadi nomor 1. Setiap komponen yang berhubungan pada proses pembelajaran mempunyai masing-masing peran dan fungsi, serta saling terkait. Meningkatkan mutu pembelajaran perlu diawali melalui analisis dan meningkatkan seluruh komponen yang berkaitan dengan pembelajaran.

Manajemen dibutuhkan untuk mengelola pendidikan di sekolah yang teratur dengan mengembangkan tujuan, misi dan visi yang tepat. Banyak sekolah yang gurunya mempunyai kualitas, sarana dan prasarana yang baik, siswa yang mempunyai kualitas melebihi rata-rata namun tidak berhasil menjadikan sekolahnya menjadi sekolah yang mempunyai kualitas. Hal itu diakibatkan tidak terdapat tujuan, misi, dan visi yang tepat, selain itu sekolah sulit menciptakan koordinasi tim kerja serta menciptakan kualitas sekolahnya. Sehingga, pihak sekolah hendak melakukan pengelolaan sekolah dengan melakukan pendekatan manajemen.

Manajemen sumber daya yang menjadi salah satu aspek penting yaitu rekrutmen dan seleksi (Utamy dkk, 2020). Setiap organisasi mutlak melaksanakan rekrutmen dan seleksi baik itu internal ataupun eksternal untuk menempati posisi atau jabatan tertentu. Melalui rekrutmen SDM yang selektif dan terintegrasi dengan fungsi-fungsi manajemen, organisasi akan mendapatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing (Warsono, 2017; Yulianingsih, 2015) Rekrutmen yaitu proses menjadi dan menariknya calon pegawai yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerja organisasi. Melalui rekrutmen, diharapkan organisasi memperoleh calon pegawai yang selaras pada kualitas dan kuantitas perencanaan

kepegawaian organisasi (Akbar, 2018; Daraba dkk, 2019) Rekrutmen merupakan langkah awal yang bersifat esensial karena menjadi dasar keberhasilan fungsi manajemen sumber daya manusia (Akilah, 2019). Rekrutmen bertujuan untuk mencari sumber daya yang potensial yang memenuhi nilai-nilai organisasi sehingga memperbesar kemungkinan organisasi melakukan pertumbuhan dan peningkatan. Rekrutmen yang tepat membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi (Herlambang dkk, 2021), yang dimaksud kinerja organisasi merupakan prestasi kerja yang dicapai organisasi menurut standar atau ketentuan yang berlaku pada organisasi. Peningkatan kinerja organisasi tentunya tidak luput dari kontribusi sumber daya manusia di dalamnya sebab sumber daya manusia yang potensial menjadi suatu aset bagi perusahaan. Lain halnya ketika pelaksanaan rekrutmen tidak tepat, maka mengakibatkan ketidaksesuaian keterampilan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu jabatan dalam organisasi (Karim ddk, 2020; Hasanah dan Siregar, 2021)

Berdasarkan penjelasan di atas bisa diberikan kesimpulan bahwa rekrutmen yaitu proses menyeleksi guru yang nantinya bertugas agar mutu ditingkatkan pada suatu lembaga pendidikan untuk menciptakan hasil yang baik. Agar dapat dihasilkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional.

Untuk mengelola sumber daya manusia, maka kepala sekolah serta bagian personalia diharuskan agar bisa dengan baik menyeleksi dan merekrut calon guru dan tenaga kependidikan yang lain. “Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan” (Krisbiyanto, 2019) Agar kualitas yang baik dimiliki oleh pendidikan, maka sekolah perlu bisa melakukan perekrutan tenaga pendidik yang mampu, serta tidak sekadar memenuhi tempat yang kosong, tetapi perlu profesional pada bidang yang dimiliki dan mempunyai dedikasi yang tinggi, dikarenakan unsur penting pada suatu lembaga yaitu sumber daya manusia yang berkualitas baik.

(Sandela, 2019) Tenaga pendidik menjadi kunci dari keberhasilan pendidikan yang terdapat di sekolah. Posisi dan peran yang dimiliki tenaga pendidik penting dalam menyelenggarakan pendidikan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan terkait manajemen personalia. Terlebih lagi pada bidang pendidikan, paling membutuhkan orang-orang yang berkompeten. Dikarenakan akan mempengaruhi hasil lulusan dari sekolah tersebut. Terkait dari tuntutan yang mengarah pada profesional tenaga pendidik, sehingga desakan tambah dirasakan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan yang sudah dijadikan komitmen pendidikan nasional. (Sandela, 2019) melalui pelaksanaan perekrutan yang benar dan baik, sekolah perlu memperoleh tenaga pendidik berdasarkan kriteria yang sudah sekolah tersebut tetapkan. Dikarenakan unsur utama suatu sekolah ialah tenaga pendidik.

Tenaga pendidik yang kualitasnya baik mampu memperlihatkan mutu sekolah. Walaupun terdapat sarana dan prasarana yang sangat baik di sekolah, namun jika tenaga pendidik tidak berkompeten menyebabkan sekolah itu tidak dapat melakukan persaingan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas.

Bagaimanapun modern dan lengkapnya fasilitas gedung, metode, alat kerja, perlengkapan, dan dukungan masyarakat, namun jika orang-orang yang tugasnya melaksanakan program sekolah tersebut tidak berkompeten pada setiap tugas yang dimilikinya, sehingga tujuan pendidikan yang diinginkan akan sulit dicapai.

Melalui perekrutan yang baik, sehingga sekolah diharap memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang selaras pada kualifikasi yang sekolah tetapkan. Dikarenakan, unsur manusia menjadi unsur yang terpenting saat aktivitas sekolah berlangsung, dikarenakan orang-orang yang terkait di dalamnya sangat menentukan kelancaran program sekolah yang dilaksanakan. Salah satu masalah yang selalu dialami di sekolah saat merekrut pendidik dan kependidikan ialah masalah rancangan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang belum siap, sehingga sering kali terdapat ketidakefektifan dan didiskualifikasi tujuan sekolah dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan banyak orang perlu dilakukan sendirian.

METODOLOGI

Metodologi yang dipakai pada penelitian ini yakni jenis penelitian kualitatif sederhana (mini riset) melalui metode deskripsif (mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti). Teknik yang dipakai pada penelitian ini yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Melakukan reduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan sebagai teknik analisis data penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

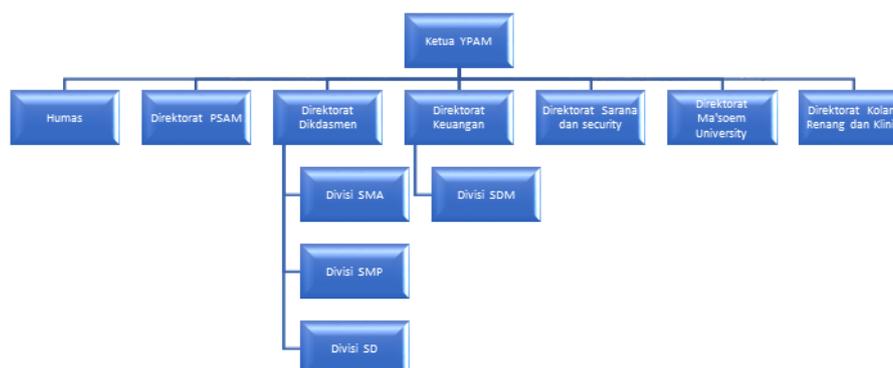
Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor Kab Sumedang

Rekrutmen guru pada lembaga pendidikan merupakan aspek yang bersifat krusial dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Posisi guru pada lembaga pendidikan harus terpenuhi dikarenakan kegiatan belajar mengajar (KBM) terus berlangsung dan tidak mungkin dihentikan rekrutmen tenaga pendidik (guru) di SMP Al Ma'soem bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga pendidik baik guru mata pelajaran umum maupun mata pelajaran produktif yang memiliki kompetensi dan kualifikasi tertentu

Proses rekrutmen yang baik dapat membantu menarik guru yang bermotivasi tinggi dan berkomitmen pada bidang pendidikan. Guru yang peduli dengan perkembangan siswa dan berkomitmen untuk memberikan pengajaran yang berkualitas berdampak positif terhadap iklim sekolah dan hasil belajar siswa.

Berikut ini akan diuraikan perencanaan rekrutmen di SMP Al Ma'soem, berdasarkan wawancara dengan pihak-pihak terkait seperti Manajer divisi SDM Yayasan Pendidikan Al Ma'soem, Kepala Sekolah dan Wakasek Bidang Kurikulum. Terdapat berbagai hal yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Al Ma'soem, Bagian yang bertanggung jawab terhadap rekrutmen karyawan sesuai struktur organisasi adalah divisi SDM. Karena salah satu fungsi dari bagian divisi SDM adalah mengaturnya sistem dan proses rekrutmen tenaga kerja, pendidikan tenaga kerja, menganalisis kebijakan terkait tenaga kerja, sampai kemakmuran tiap tenaga kerja.

Berikut adalah struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Al Ma'soem :



Tahapan Pertama, Kepala Sekolah melalui Direktur Muda Dikdasmen mengusulkan kepada ketua Yayasan akan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Ada tiga kemungkinan jawaban dari usulan tersebut, yaitu di tolak, di revisi atau di setujui. Jika disetujui maka proses rekrutmen akan diserahkan ke divisi SDM. Untuk lebih jelas alur rekrutmen kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai berikut :

sekolah, hal itu dilaksanakan guna sumber daya manusia yang diperoleh berdedikasi tinggi dan profesional pada bidang yang dimilikinya, maka bisa membuat mutu pendidikan sekolah meningkat.

Menurut Manajer SDM yayasan, strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah dengan prinsip "*The right man on the right place*", berarti memposisikan tenaga kerja berdasarkan kualifikasi kemampuannya. Selain itu ada beberapa persyaratan khusus yang ditetapkan Yayasan untuk pelamar yaitu: 1) Muslim dan Mampu membaca alquran, 2) Tidak terlibat dan tidak menjadi anggota organisasi terlarang/sesat, 3) Tidak memiliki kebiasaan dan aktivitas yang berhubungan dengan narkoba, 4) Tidak memiliki tato, 5) Tidak merokok, 6) Tidak sedang terdaftar dalam pencarian oleh pihak kepolisian dan tidak sedang dalam proses peradilan pidana maupun perdata, 7) Untuk Perempuan tidak memiliki tindik anting lebih dari 2 pada satu telinga dan harus menutup aurat/berhijab, 8) Mengutamakan rekomendasi dari internal.

Proses Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang.

Pada proses rekrutmen dan seleksi di SMP Al Ma'soem dilakukan dengan selektif oleh sekolah kepada pelamar. Untuk penyeleksiannya, secara ketat para pelamar diseleksi, hal itu dilaksanakan agar didapatkan guru profesional dan mempunyai kualifikasi yang sekolah tetapkan. Menurut Manajer SDM beberapa tahapan seleksi yang dilaksanakan di SMP Al Ma'soem, yaitu;

1) Seleksi Administrasi

Sistem seleksi yang dipakai yaitu sistem gugur. Tujuan seleksi administrasi ini adalah melihat kualifikasi dan latar belakang pendidikan pelamar dan disesuaikan dengan kebutuhan /pendidikan linier jika tidak dipenuhi persyaratan administrasi, sehingga akan menjadi gugur dan tidak bisa melakukan seleksi pada tahapan selanjutnya. Calon guru yang lulus seleksi administrasi, akan melakukan seleksi pada tahapan selanjutnya.

2) Seleksi kedua yaitu tes wawancara. memilih wawancara menjadi salah satu cara dalam melakukan seleksi dikarenakan wawancara dipandang bisa menggali dan memperlihatkan berbagai hal dari pelamarnya, meliputi kompetensi, kepribadian, akhlak, dan komitmen yang dimilikinya. SDM dan pihak sekolah oleh direktur dikdasmen yang menangani tes wawancara dikarenakan pihak sekolah yang paling mengetahui kualifikasi yang sekolah perlukan. Metode wawancara yakni pelamar akan dipanggil ke ruangan khusus dimana pewawancara akan melakukan wawancara

kepada setiap pelamarnya. Metode ini sebagai metode *board interview* yakni percakapan dari berbagai pewawancara dan satu pelamar, pewawancara itu mempunyai tugas masing-masing. Wawancara yang diajukan yaitu mengenai kemampuan pada bidang studi, komitmen keislaman, dan kepribadian. Penggunaan semi terstruktur sebagai jenis wawancara yakni memakai pedoman wawancara yang dibuat sendiri oleh setiap pewawancaranya.

- 3) Psikotes, dilakukan oleh tim konselor dari Ma'soem University. Tujuannya mengukur kemampuan kandidat dalam kemampuan verbal, numerik dan pemahaman konsep. Hasil dari psikotest ini akan dijadikan rujukan pada saat mengambil keputusan di tahap akhir.
- 4) Tes tertulis dan praktik mengajar atau *microteaching*. Pada tahapan ini dilakukan oleh pihak sekolah. Tes tertulis berupa Tes Potensi Akademik (TPA), tes pedagogik dan tes penguasaan mata pelajaran. Tes tertulis ini bertujuan untuk mengukur kemampuan kandidat dalam kemampuan akademik, pedagogik, kuantitatif, dan kemampuan penalaran. Sedangkan tes praktik dilakukan agar dilihat kemampuan calon guru dalam mengajar di kelas berupa pengelolaan kelas, metode yang dipakai, penguasaan materi, persiapan sebelum mengajar, dan keterampilan dasar mengajar. Tes praktik mengajar ini dipraktikkan langsung oleh calon guru di depan siswa. Tes praktik mengajar ini selama 1 jam pelajaran penuh. Penilaian dilaksanakan selama praktik oleh kepala sekolah, wakil sekolah kurikulum, dan guru senior bida studi tersebut. Pada tes ini dilaksanakan penilaian yang berupa interaksi dengan siswa, kemampuan mengajar, membuka kelas, persiapan mengajar, penampilan, dan menutup kelas.
- 5) Pengumuman Kelulusan, sesudah melaksanakan seleksi, aktivitas berikutnya yaitu mengumumkan kelulusan. Keputusan terakhir dilakukan melalui rapat penentuan calon karyawan yang melibatkan Manajer SDM, Kepala Sekolah dan tim Psikolog. Agar diketahui hasil akhir, sehingga nilai digabungkan dari seleksi administrasinya, tes praktik mengajar, dan tes wawancara. Jika terdapat nilai yang sama dari beberapa pelamar/kandidat maka akan yang diutamakan adalah alumni atau referensi internal. Sesudah hasil akhir diketahui kemudian divisi SDM nantinya memberitahu pelamar yang lulus pada seleksi ataupun diterima sebagai tenaga pendidik atau kependidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang.

Kepala Sekolah, mengungkapkan bahwa tahapan seleksi bagi calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan berbagai tahap, hal itu bertujuan untuk menyaring pelamar yang

berkualitas dan bermutu, sesuai dengan yang dibutuhkan agar para pelamar nantinya yang diterima bisa berkontribusi maksimal dalam menunjang visi dan misi yayasan maupun SMP Al Ma'soem. Ada standar nilai yang ditetapkan dalam proses seleksi yang nantinya akan berhubungan dengan level fee mengajar.

Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Pada Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor

Pada suatu perencanaan dan strategi rekrutmen tentu saja terdapat evaluasi untuk memberikan jalan yang paling baik, bila didapatkan hambatan maupun kendala selama proses rekrutmen, seleksi, dan lainnya SMP Al Ma'soem Jatinangor, bahwa mengenai hambatan pada proses rekrutmen dan seleksi SMP Al Ma'soem Jatinangor secara teknis itu tidak ada, namun kadang-kadang yang sangat tidak dapat dihindarkan saat pihak yayasan dan pusat (*Owner*) smentipkan calon pelamar yang mau tidak mau harus diterima. Selanjutnya saat proses melaksanakan rekrutmen seleksi di SMP Al Ma'soem Jatinangor sudah diselesaikan, maka proses evaluasi kinerja harus berlangsung sesuai yang seharusnya, bahwa aktivitas evaluasi terus dilakukan ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi kandidat yang baru, namun evaluasi terus berlangsung selama proses pembelajaran, bahkan proses evaluasi dilakukan sekali sebulan.

Terkait peningkatan kualitas, sehingga rekrutmen tenaga pendidik baru di SMP Al Ma'soem Jatinangor tidak sekadar berhenti saat sudah memperoleh guru baru yang diterima setelah serangkaian tes seleksi, tetapi masih terdapat kelanjutannya. Itulah yang uni dari rekrutmen tenaga pendidik baru di SMP Al Ma'soem Jatinangor. Rekrutmen ini didasari oleh tujuan agar didapatkan personil yang tepat dengan apa yang sekolah perlukan dan mempunyai kompetensi yang baik pada bidang yang dimiliki. Tanpa adanya personil yang efektif serta cakap, program pendidikan yang dijalankan sebagai dasar konsep yang cerdas dan disusun secara teliti bisa saja tidak sukses, terdapat kesanggupan di dalamnya agar terus belajar dalam menambah kualitasnya. Di SMP Al Ma'soem Jatinangor sudah dilaksanakan strategi rekrutmen tenaga pendidik baru secara sistematis dan baik. Terkait hal ini bisa terlihat dari aktivitas proses rekrutmen tenaga pendidik baru yang sekolah lakukan dengan sistematis dan selektif yang pada akhirnya dihasilkan SDM yang baik dan mampu membuat tujuan pendidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor terwujud. Jadi bisa menciptakan siswa yang mempunyai kualitas terlihat dari prestasi-prestasi yang sudah didapatkan. Fokus penelitian ini yaitu bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik menjadi bagian dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor. Rekrutmen tenaga pendidik yang

dilakukan di SMP Al Ma'soem Jatinangor menjadi suatu inovasi pada lembaga pendidikan, berdasarkan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk membuat kualitas pendidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor meningkat sejalan dengan peningkatan jumlah siswanya. Hal itu dilakukan dikarenakan pertumbuhan SMP Al Ma'soem Jatinangor yang peningkatan siswanya sangat cepat setiap tahun. Melalui peningkatan siswa, maka sekolah sangat memerlukan guru yang berkompeten.

Proses rekrutmen tenaga pendidik SMP Al Ma'soem Jatinangor masih dilakukan dengan naturalistik yakni pengajuan menambah tenaga pendidik diajukan oleh pihak sekolah terhadap yayasan. Divisi SDM yayasan menangani langsung proses rekrutmen. Menyeleksi calon tenaga pendidik yang divisi sekolah seleksi meminta konselor, wakasek Bid. Kurikulum dan guru senior bidang studinya untuk ikut terlibat. Tahap yang dilakukan, yaitu 1) Perencanaan Rekrutmen, Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMP Al Ma'soem Jatinangor dilaksanakan ketika sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang selaras dari jumlah siswanya. Dari hasil wawancara dengan divisi SDM Yayasan dan kepala sekolah SMP Al Ma'soem Jatinangor tahap yang pertama dilaksanakan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi yaitu membuka lowongan yang dilaksanakan melalui sistem getok tular ataupun langsung memberitahukan lowongan itu pada guru-guru senior. Hal itu ditujukan untuk terlihat lebih sistematis dan efisien. Rekrutmen (penarikan) tenaga pendidik suatu tindakan dan proses yang organisasi lakukan agar memperoleh penambahan tenaga pendidik dengan beberapa tahap yang termasuk mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai sumber rekrutmen tenaga pendidik, penentuan tenaga pendidik yang dibutuhkan, proses menyeleksi, menempatkan, serta mengorientasi tenaga pendidik. Tujuan dari merekrut tenaga pendidik agar disediakan tenaga pendidik yang cukup agar tenaga pendidik bisa dipilih sesuai kualifikasi yang diperlukan di perguruan atau lembaga. (Malthis, 2003 : 49) Aktivitas rekrutmen sering dihubungkan dari apa yang telah pihak perencana tenaga pendidik buat. Berarti apa yang ingin dilaksanakan oleh pihak pelaksana rekrutmen perlu sejalan dari kebutuhan tenaga pendidik. Seperti, pada segi waktu yang diperlukan, kualifikasi yang sudah disyaratkan, dan jumlah yang diperlukan. (Kasmir, 2012 : 95) Setelah persiapan sudah selesai dilaksanakan, sehingga aktivitas selanjutnya menyebarkan pengumuman melalui media kepada para guru senior untuk lebih efisien. Pengumuman menerima guru baru baik berisi mengenai syarat, tempat, waktu, dan prosedur mengajukan lamaran. Dari data tersebut sehingga bisa diberikan kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen di SMP Al Ma'soem Jatinangor tahap pertama dilakukan dari tahap rekrutmen dikarenakan tahap rekrutmen dan seleksi yang pertama yaitu menentukan kebutuhan yang dibutuhkan agar menjadi tenaga pendidik, selanjutnya dikonfirmasi terdapat

lowongan melalui media, seperti WA kepada guru senior yang artinya memakai sistem getok tular. 2) Strategi Rekrutmen, dari hasil wawancara dengan divisi SDM yayasan dan Kepala Sekolah SMP Al Ma'soem Jatinangor strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah dengan prinsip "*The right man on the right place*", artinya menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi kemampuannya. Selain itu ada beberapa strategi khusus yang ditetapkan Yayasan untuk pelamar yaitu tidak merokok, untuk perempuan tidak memiliki tindik anting lebih dari 2 pada satu telinga dan harus menutup aurat/berhijab dan mengutamakan rekomendasi dari internal.

Institusi pendidikan seringkali mengalami keterbatasan anggaran, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk merekrut dan memilih guru yang berkualitas. Proses yang tidak memadai dapat menyebabkan perekrutan guru yang tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Terkadang, ada kekurangan calon guru yang mempunyai kualifikasi serta kompetensi berdasarkan kebutuhan sekolah. Hal ini dapat mengarah pada penerimaan guru yang tidak sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan (Baro'ah, 2020). Seleksi yang tidak terbuka dan objektif dapat menimbulkan masalah seperti nepotisme atau favoritisme. Hal ini dapat merugikan guru yang seharusnya lebih berkualitas dan potensial. Terkadang guru yang direkrut tidak memiliki kekhususan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan berdampak pada prestasi siswa. Proses seleksi terkadang terlalu menekankan pada kualifikasi akademik dan terlalu sedikit perhatian diberikan pada keterampilan mengajar dan keterampilan interpersonal, yang penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif. Setelah dipekerjakan, guru membutuhkan dukungan dan pelatihan berkelanjutan untuk melanjutkan pertumbuhan mereka (Budiarti, dkk, 2022). Namun, jika sekolah tidak memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai, guru dapat merasa tidak termotivasi dan kualitas pengajaran mereka menurun. Kurangnya kerjasama antara lembaga pendidikan dan lembaga yang merekrut guru, seperti sekolah atau pemerintah kota, dapat menyebabkan pengajaran yang buruk. sinkronisasi rekrutmen dan seleksi. Menghindari kesalahan dalam proses rekrutmen guru sangatlah penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang baik di sekolah. Berikut beberapa solusi yang dapat membantu sekolah dalam menjalankan proses rekrutmen guru secara lebih efektif dan akurat: 1) Menetapkan kriteria yang jelas: Tetapkan kriteria yang jelas dan tepat untuk posisi mengajar yang dibutuhkan, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, komunikasi dan nilai-nilai kepribadian yang diinginkan. Ini membantu menemukan calon guru yang cocok. 2) Proses Seleksi Komprehensif: Rancang proses seleksi yang mencakup berbagai tahapan seperti penilaian tertulis, wawancara, presentasi, dan observasi pengajaran. Beberapa langkah dapat

digunakan untuk menilai keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan guru masa depan dengan lebih baik. 3) Panitia Rekrutmen Beragam: Membentuk panitia rekrutmen yang terdiri dari berbagai pemangku kepentingan termasuk kepala sekolah, guru senior, orang tua dan mungkin siswa. Telah terbukti bahwa perspektif dari latar belakang yang berbeda dapat membantu mengurangi bias dalam proses seleksi. 4) Tes keterampilan mengajar: Memberikan kesempatan kepada calon guru untuk memberikan contoh pelajaran kepada kelompok kecil siswa atau dalam bentuk simulasi. Ini dapat membantu menilai kemampuan mengajar mereka secara real time. Pembuatan keputusan: Libatkan karyawan yang terlibat dalam proses perekrutan dalam pelatihan anti-bias. Ini membantu mereka mengidentifikasi dan menghindari penilaian yang bias.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan pada bab sebelumnya, sehingga kesimpulan bisa ditarik yakni berikut ini:

- 1) Proses rekrutmen dan seleksi guru di sekolah SMP Al Ma'soem Jatinangor ini dimulai dari melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia dan kondisi jumlah siswa pada tahun berjalannya dan yang diperkirakan pada tahun selanjutnya, kemudian diajukan ke pihak yayasan.
- 2) Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang dilaksanakan oleh Yayasan Al Ma'soem Bandung yang diwakili oleh divisi SDM dan melibatkan pihak CDC Career Development Center Ma'some University dan pihak sekolah.
- 3) Pelaksanaan seleksi dilaksanakan oleh oleh Panitia Rekrutmen sekolah yang berupa seleksi administrasi, tes wawancara, psikotes, tes tulis dan tes praktik mengajar dikelas.
- 4) Pendukung dari seleksi yaitu terdapat pembagian tanggung jawab dan tugas antara guru, waka kurikulum, kepala sekolah, yayasan, CDC untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru yang memberikan kemudahan dalam melaksanakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1-17
- Akilah, F. (2019). Manajemen perencanaan sumber daya manusia di bidang pendidikan: manifestasi dan implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81-94.
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan merdeka belajar sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1063-1073.
- Budiarti, R. P. N., Rulyansah, A., Pratiwi, E. Y. R., & Shari, D. (2022). Pelatihan menulis artikel ilmiah berbasis *servise learning* untuk guru sekolah dasar. *Indonesia Berdaya: Journal of Community Engagement*, 3(2), 359-366.
- Daraba, D., Ismiyanto, I., & Nurhascaryani, P. (2019). Implementasi rekrutmen cpns sebagai wujud reformasi birokrasi di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 9(1), 109-122.
- Do Karim, S. R., Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas penempatan aparatur sipil negara (asn) dalam meningkatkan kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(2), 321-339.
- Dwiyanto, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia madani di universitas negeri. *Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 3(2).61-72
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hasanah, S., & Siregar, T. R. (2021). Pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintah, sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan opd di kabupaten labuhanbatu. *JAKPI-Jurnal Akuntansi, Keuangan & Perpajakan Indonesia*, 9(1), 39-47.
- Herlambang, P. G. D., Sumerta, I. K., Sukanti, N. K., & Indrawati, N. L. G. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. most blue resort & spa gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(11), 945Yogyakarta: Graha Ilmu
- Jannah, M., & Mufidah, N. (2023). Manajemen rekrutmen dan seleksi guru bahasa arab di pondok tahfizh putri darul mubarak curup (DMC). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 52-59.
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1-12
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403-411.

- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40.
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52–69. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.182>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Warsono, S. E. (2017). Pengaruh globalisasi terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal STIE Ganesha (Manajemen dan Bisnis)*, 1(1), 66-75.
- Yulianingsih, Y. (2015). Manajemen akreditasi program studi pada perguruan tinggi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1)
- Hasanah, I. (2021). Menumbuhkan Jiwa Kreativitas Siswa Melalui Pembelajaran Berbasis IT Pada Era Pandemi Covid-19. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 3(3), 18–28. <https://doi.org/10.51178/jetl.v3i3.267>
- Sandela, M. (2019). Manajemn Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT SA'ADIAH Kecamatan KUBUNG KABUPATEN Solok. *AlFikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>