

## REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENEMPATAN KERJA DI SD IT MA'ARIF PADANG PANJANG SUMATRA BARAT

Nailis Saadah<sup>1</sup>, Jamilus<sup>2</sup>

<sup>1</sup>SMKN 1 Batipuh Tanah Datar Sumatera Barat, [uninailis51@mail.com](mailto:uninailis51@mail.com)

<sup>2</sup>UIN Mahmud Yunus Batu Sangkar Sumatera Barat, [jamilus@iainbatusangkar.ac.id](mailto:jamilus@iainbatusangkar.ac.id)

**Abstract:** This research aims to understand the recruitment system for educators and educational staff at SD IT Ma'arif Padang Panjang. The method used in this research is qualitative with a descriptive qualitative design. The subject of this research is the Staff of Wakaf Ma'arif Foundation Padang Panjang. Data collection is conducted through method triangulation, where data in the form of relevant documents obtained from the website and school files, then the accuracy of the documents is checked through interviews. The results of this research indicate that the recruitment, selection, and placement process at SD IT Ma'arif Padang Panjang adopts a one-stop approach. The initial steps involve identifying and analyzing the needs of educators and educational staff, followed by the foundation's announcement of job vacancies, administrative selection, written tests, Quran reading tests, psychological tests, and interviews. Subsequently, the results of the interviews are analyzed, and the announcement of accepted applicants is made. Afterward, the process of job placement, issuance of employment contracts, and a three-month training program are carried out.

**Keywords:** Recruitment, Teacher, Education Staff

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pola perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Ma'arif Padang Panjang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan desain kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini adalah Staff Yayasan Wakaf Ma'arif Padang Panjang. Data dikumpulkan melalui metode triangulasi, di mana dokumen yang terkait diperoleh dari website dan berkas sekolah, kemudian keakuratannya diverifikasi melalui wawancara. Melalui penelitian ini disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi serta penempatan di SD IT Ma'arif Padang Panjang menggunakan pendekatan satu pintu. Langkah awal yang dilakukan adalah mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian yayasan melakukan penyebaran pengumuman lowongan kerja, seleksi administrasi, seleksi tes tertulis, tes membaca Al-Qur'an, tes psikologi, dan wawancara. Selanjutnya, hasil wawancara dianalisis dan akhirnya pengumuman penerimaan pelamar yang diterima. Setelah itu, dilakukan proses penempatan kerja, penyerahan SK sebagai pegawai kontrak, dan pelaksanaan pelatihan selama tiga bulan.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Pendidik, Tenaga Kependidikan

## Pendahuluan

Salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga kependidikan merujuk kepada individu yang merupakan bagian dari masyarakat dan diprioritaskan untuk mendukung pelaksanaan pendidikan. Tenaga Pendidik dan kependidikan termasuk kedalam kategori pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Di sisi lain, pendidik adalah individu yang merupakan bagian dari tenaga kependidikan dan memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, atau dalam bidang keahlian yang spesifik. Tenaga pendidik dan kependidikan ini berpartisipasi dalam penyelenggaraan Pendidikan.<sup>1</sup>

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, pentingnya untuk menjalin hubungan yang erat antara mutu pendidikan dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik harus dilaksanakan secara selektif dengan mempertimbangkan pengetahuan yang akurat, kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, dan tujuan pengembangan pendidikan. Proses rekrutmen juga harus disesuaikan dengan kondisi sekolah agar mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki komitmen yang tinggi serta keterampilan profesional dalam profesinya, dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.<sup>2</sup>

Rekrutmen merupakan salah satu aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang melibatkan proses pencarian dan seleksi individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan mereka. Rekrutmen memiliki peran yang penting karena merupakan langkah awal dalam menyediakan SDM yang diperlukan. Dalam proses rekrutmen, SDM dikumpulkan dan kemudian dilakukan proses seleksi. Seleksi ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang calon tenaga pendidik dan menentukan siapa yang memiliki kualifikasi yang tepat untuk menjadi pegawai lembaga pendidikan. Melalui proses seleksi ini, lembaga pendidikan dapat memperoleh SDM yang memenuhi kriteria untuk menjalankan tugas-tugas tertentu. Setelah itu, tahap berikutnya dalam

<sup>1</sup> and Nova Intania Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, “Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur’an Wal Hadits (MTs Dan MA),” *Jurnal Kependidikan Islam* 2 (2022): 171–81.

<sup>2</sup> Suparlan, *Guru Sebagai Profesi* (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006).

## **Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat**

pengelolaan SDM adalah penempatan, yang bertujuan untuk menempatkan individu yang memenuhi syarat dalam posisi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan tersebut.<sup>3</sup>

Rekrutmen, seleksi, serta penempatan pendidik dan tenaga kependidikan adalah serangkaian proses yang terus-menerus terjadi dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan. Manajemen sekolah secara berkala bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan ini berdasarkan perencanaan dan analisis kebutuhan serta analisis pekerjaan. Selain itu, tujuan dari pelaksanaan aktivitas ini adalah untuk menjaga kelangsungan kegiatan pendidikan dan meningkatkan pelayanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kependidikan merupakan tahapan penting dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan. Proses ini bertujuan untuk memilih dan menempatkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kependidikan memiliki peran yang penting dalam memastikan keberlanjutan pendidikan yang berkualitas. Tenaga kependidikan yang berkualitas akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran. Dengan memiliki tenaga kependidikan yang tepat, lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia nyata.<sup>4</sup>

Selain itu, proses ini juga berperan dalam menjaga keadilan dan kesetaraan dalam pendidikan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, prinsip-prinsip objektivitas dan transparansi harus dijunjung tinggi. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap calon tenaga kependidikan memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing dan memperoleh posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi mereka. Dengan demikian, proses ini dapat menghindari diskriminasi dan menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif.

Selanjutnya, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kependidikan juga berkaitan erat dengan pengembangan karier dan pertumbuhan profesional para tenaga kependidikan itu sendiri. Dalam proses seleksi, lembaga pendidikan akan

---

<sup>3</sup> S Suriadin, "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di Smp Islam Darul Hikmah Makassar," *Ash-Shahab* (2019): 122–128.

<sup>4</sup> Anindya Ummi Sholikhah et al., "Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru" (2022): 30–48.

mempertimbangkan kualifikasi, pengalaman, dan potensi pengembangan tenaga kependidikan. Dengan penempatan yang tepat, tenaga kependidikan dapat mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan, sehingga menciptakan profesionalisme yang tinggi dalam pendidikan.

Faktor lain yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan adalah sistem rekrutmen guru yang berperan penting dalam mendapatkan guru berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Kualitas pengajar pada sebuah lembaga pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan mutu lembaga pendidikan. Sedangkan faktor utama dalam peningkatan mutu lembaga kependidikan adalah keefektifan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka peningkatan sekolah. Karena mereka memiliki kontak langsung dengan siswa. Penting bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk memiliki profesionalisme dan kualitas yang baik untuk menciptakan proses pembelajaran yang aktif. Selain itu, sarana dan prasarana yang memadai juga mendukung hal tersebut. Melalui keterlibatan orang dan siswa sendiri dalam program-program sekolah, serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, tenaga pendidik dan kependidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif. Dalam kondisi seperti itu, masyarakat secara otomatis akan membantu memenuhi kebutuhan sekolah, dan dengan demikian, peningkatan mutu lembaga tidak akan sulit diwujudkan. Aspek penting dalam meningkatkan mutu lembaga melibatkan peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satunya adalah melalui peningkatan penghasilan serta standar kesejahteraan. Oleh karena itu, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam profesionalisme guru dan penguasaan mereka atas bidang keahlian yang sesuai, serta meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.<sup>5</sup>

Untuk mendapatkan staf pengajar dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan, sekolah perlu mengoptimalkan proses rekrutmen. Menurut Kanthi Pamungkas Sari dan Mujahidun<sup>6</sup>, terdapat beberapa

<sup>5</sup> Maivia Sandela, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok," *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 155.

<sup>6</sup> Kanthi Pamungkas. Sari and Mujahidun, "Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang," *The 8th University Research Colloquium 2018 Universitas Muhammadiyah Purwokerto* (2018): 87–93.

## **Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat**

kegiatan utama yang umumnya dilakukan dalam proses rekrutmen, yaitu: a) Persiapan rekrutmen: Tahap ini melibatkan melakukan analisis terhadap kebutuhan guru dan menyusun panitia rekrutmen. Analisis kebutuhan guru membantu sekolah dalam menentukan jumlah dan guru mata pelajaran apa saja yang diperlukan sesuai dengan program pendidikan yang ada. Panitia rekrutmen akan bertanggung jawab dalam melaksanakan proses seleksi. b) Pengumuman penerimaan guru: Pengumuman dibuat oleh sekolah melalui berbagai saluran, seperti *website* sekolah, media sosial, papan pengumuman, dan juga melalui informasi yang dibagikan guru kepada teman, kerabat, atau tetangga.

Pengumuman ini akan mencantumkan kriteria kualifikasi, seperti pendidikan minimal S1 atau sedang menempuh S1. Jika calon pelamar belum memiliki gelar S1, biasanya ada syarat bahwa mereka bersedia untuk melanjutkan studi ke jenjang S1. c) Seleksi pelamar: Tahap ini meliputi Proses administratif, ujian tulis, sesi wawancara, serta ujian *micro teaching*. Seleksi administrasi digunakan untuk memfilter pelamar berdasarkan kelengkapan berkas dan memenuhi persyaratan awal. Ujian tulis, sesi wawancara, serta ujian *micro teaching* digunakan untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon pelamar dalam mengajar. Dengan melakukan proses rekrutmen yang baik dan cermat, kesempatan sekolah lebih besar untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan mereka<sup>7</sup>

Terdapat beberapa strategi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Strategi-strategi tersebut.” a) Persiapan rekrutmen: Langkah ini meliputi pembentukan tim seleksi perekrutan, analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, serta penetapan tahapan pendaftaran. b) Pengumuman penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan: Informasi tentang penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan disebarkan kepada masyarakat melalui berbagai saluran komunikasi. c) Penerimaan lamaran: Calon tenaga pendidik dan kependidikan diminta untuk mengumpulkan berkas lamaran, yang mencakup data diri, identitas diri, ijazah S1, dan sertifikat yang dimiliki. d) Pemanggilan kandidat

---

<sup>7</sup> Kanthi Pamungkas. Sari and Mujahidun, “Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang,” *The 8th University Research Colloquium 2018 Universitas Muhammadiyah Purwokerto* (2018): 87–93.

untuk seleksi: Calon pelamar dipanggil untuk mengikuti tahap seleksi, yang meliputi tes tertulis, micro teaching (khusus untuk tenaga pendidik), psikotes, dan wawancara.

e) Pengumuman hasil kelulusan: Setelah proses seleksi selesai, pengumuman dilakukan untuk mengumumkan hasil kelulusan kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan yang telah mengikuti proses rekrutmen”. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, lembaga pendidikan dapat menjalankan proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dengan lebih terorganisir dan juga efektif, agar memperoleh calon yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.<sup>8</sup>

Menurut Ika Nur Farida<sup>9</sup>, terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan dalam proses rekrutmen, di antaranya: “a) Melengkapi isian formulir lamaran: Tahap ini sebagai langkah pertama di mana calon guru mengisi formulir lamaran yang berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian. Melalui formulir ini, informasi calon guru yang lebih lengkap dapat ditelusuri. b) Tes tertulis dan lisan: Tahap ini melibatkan tes tertulis dan lisan untuk mengevaluasi pengetahuan dan keterampilan calon guru. Jika calon guru tidak memenuhi syarat yang ditentukan dalam tes ini, mereka akan disisihkan dan tidak dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya. c) Wawancara: Tahap wawancara dilakukan untuk mengamati sifat, karakter, perilaku, kestabilan emosi, kedewasaan, minat, serta motivasi calon guru. Melalui wawancara, pihak rekrutmen dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang calon guru “. “Tahapan-tahapan tersebut memiliki peran penting dalam mengevaluasi calon guru dan memastikan kesesuaian mereka dengan kebutuhan dan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga Pendidikan”.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis memiliki minat untuk meneliti topik yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru di SD IT Ma’arif Padang Panjang. Fokus penelitian ini akan difokuskan pada tiga aspek, yaitu proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk memahami proses rekrutmen guru di SD IT Ma’arif Padang Panjang, 2) untuk memahami proses seleksi guru di SD IT Ma’arif Padang Panjang, dan 3) untuk memahami proses penempatan guru di SD IT Ma’arif Padang Panjang

<sup>8</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 2016).

<sup>9</sup> Ika Nur Farida, “Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo,” *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya* (2019).

## **Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat**

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk “menemukan dan menggambarkan dengan bentuk narasi dari kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan”<sup>10</sup>. Pengumpulan data menggunakan triangulasi, yaitu menggunakan data berupa dokumen-dokumen yang relevan yang diperoleh dari website dan arsip sekolah, kemudian mengecek kebenaran dokumen tersebut melalui wawancara. Penelitian ini dilakukan di SD IT Ma'arif Padang Panjang yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 09 Mei 2023. Subjek penelitian ini adalah pihak tenaga pendidik dan kependidikan, dan informannya kepala sekolah dan guru.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Gambaran Umum SD IT Ma'arif Padang Panjang**

SD IT Ma'arif Padang Panjang berdiri pada tahun 2010. Pada awal pendiriannya jumlah siswa yang mendaftar baru sebanyak 6 orang. Karena waktu itu sekolah belum dilengkapi dengan sarana yang memadai, maka pelaksanaan belajar mengajar dilaksanakan di Komplek Mesjid Baiturrahman Bukit Surungan(menumpang). Pada tahun 2011 sekolah mulai menempati gedung baru di Tanah Pak Lambiak. Pada saat itu jumlah siswa mulai bertambah menjadi 25 orang. Begitu juga tahun-tahun sesudahnya sehingga sekolah tidak bisa menampung siswa melebihi kuota yang sudah ditetapkan. Sampai saat ini, jumlah seluruh siswa mencapai 400 orang (sudah termasuk siswa baru tahun ajaran 2017/2018). Lokal yang sudah tersedia sebanyak 12 lokal. Lokal baru yang sedang dibangun berbentuk konstruksi bertingkat. Pada tahun ajaran 2022/2023, SD IT Ma'arif Padang Panjang memiliki 35 orang pendidik dan 4 orang tenaga kependidikan.

#### **B. Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Proses rekrutmen di SD IT Ma'arif Padang Panjang menggunakan sistem satu pintu yang dilakukan oleh Yayasan Wakaf Ma'arif Padang Panjang yang membawahi PAUD, TK, SD, SMP IT Ma'arif Padang Panjang. Yayasan ini

---

<sup>10</sup> Albi dan Setiawan Johan Anggito, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018).

melakukan perekrutan berdasarkan adanya kekosongan posisi yang terjadi karena berbagai alasan, seperti pensiunnya pendidik dan tenaga kependidikan, pengunduran diri, mutasi atau perpindahan tugas, serta meninggal dunia. Jika dibutuhkan maka pihak unit mengajukan kepada Yayasan Wakaf Ma'arif terfokus pada tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

Dari hasil wawancara dengan pengurus Yayasan, langkah awal yang dilakukan oleh Yayasan ialah melakukan identifikasi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan mengenai informasi mengenai kebutuhan dari masing-masing unit. Selanjutnya pihak Yayasan melakukan analisis dan diskusi. Berdasarkan hasil analisis, apabila memang benar-benar dibutuhkan dengan mempertimbangkan sarana pra sarana dan finansial, maka Yayasan akan menyetujui perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan. Pihak Yayasan membuat informasi lowongan kerja yang diunggah di sosial media Yayasan, seperti Facebook, Instagram dan Twitter. Informasi lowongan kerja juga diinformasikan ke internal Yayasan jika ada keluarga atau kenalan yang memenuhi kualifikasi yang bisa direkomendasikan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Bagi kandidat yang berminat dan memiliki kualifikasi bisa mengirimkan surat lamaran dan berkas yang dibutuhkan ke alamat surat elektronik (surel) atau *email* Yayasan, atau bisa juga mengantarkan langsung surat lamaran dan berkas tersebut ke kantor Yayasan Wakaf Al Ma'arif Padang Panjang dengan alamat Jln. Urip Sumoharjo No.2 RT 3 Kel. Tanah Pak Lambiak, Padang Panjang Timur. Selanjutnya Yayasan akan melakukan penyeleksian kelayakan masing-masing pelamar. Pihak Yayasan menentukan kualifikasi pelamar untuk seleksi yang lebih mudah. Selain itu, pengaturan kualifikasi membuat penempatan kerja lebih mudah diadaptasi dan lebih nyaman. Sulit juga untuk tidak melakukannya sesuai dengan bidang masing-masing pelamar.

Menurut Ibrahim Badal<sup>11</sup>, tahapan rekrutmen meliputi:

1. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Persiapan yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan meliputi: (1) Pembentukan tim rekrutmen untuk mencari calon

---

<sup>11</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka ,Anajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).



## **Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat**

pendidik baru; (2) Meninjau Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Yayasan yang terkait dengan proses penerimaan tenaga pendidik; (3) Menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendaftar sebagai calon pendidik baru; (4) Menetapkan prosedur pendaftaran bagi calon pendidik baru; (5) Menetapkan jadwal pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru; (6) Menyiapkan fasilitas yang diperlukan selama proses rekrutmen tenaga pendidik baru; (7) Menyiapkan ruang atau tempat untuk pengumpulan lamaran calon pendidik baru; (8) Menyiapkan materi ujian seleksi, panduan penilaian hasil ujian, dan tempat ujian.

### **2. Proses Penyebaran Informasi Terkait Penerimaan Tenaga Pendidik Baru.**

Setelah persiapan telah selesai dilakukan, langkah selanjutnya adalah membuat pengumuman melalui berbagai media yang tersedia seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sejenisnya.

### **3. Penerimaan Lamaran Tenaga Pendidik Baru**

Tugas yang mesti dilakukan oleh tim panitia meliputi: 1) Membantu pelamar yang mengajukan lamaran pekerjaan. 2) Memeriksa kelengkapan dokumen yang dilampirkan dalam surat lamaran pekerjaan. 3) Memeriksa kelengkapan informasi yang tercantum dalam surat lamaran, seperti nama pelamar dan alamat pelamar. 4) Mengumpulkan data keseluruhan pelamar di dalam sebuah format rekapitulasi pelamar

Teori tersebut sesuai dengan mekanisme atau proses rekrutmen yang ada di SD IT Ma'arif Padang Panjang, proses rekrutmen yang ada Tahapan rekrutmen yang dijelaskan di atas sesuai dengan teori yang disebutkan sebelumnya. Penjelasan di atas menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen yang dilakukandi SD IT Ma'arif Padang Panjang sudah Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang seharusnya, dimulai dari pembukaan rekrutmen hingga akhirnya terjadinya penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan.

## **C. Seleksi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan SD IT Ma'arif Padang Panjang**

Seleksi adalah serangkaian tahapan yang digunakan untuk menyaring pelamar yang akan diterima. Tahapan seleksi diawali saat kandidat mengajukan

lamaran pekerjaan dan diakhiri dengan pengambilan keputusan teradap penerimaan. Tahap penyeleksian ini penting bagi organisasi dalam memperoleh kandidat pegawai yang memiliki kemampuan yang handal dan profesional. Jadi, seleksi merupakan upaya awal yang dilakukan organisasi untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada organisasi.<sup>12</sup>

Tahapan penyeleksian tenaga kependidikan dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan praktik seleksi yang diterapkan oleh masing-masing organisasi pendidikan. Namun, secara umum, tahapan seleksi tenaga kependidikan yang lazim dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pemantauan kebutuhan tenaga kependidikan: Organisasi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi-posisi tertentu. Hal ini dapat dilakukan melalui perencanaan tenaga kerja yang matang.
2. Pengumuman lowongan: Organisasi pendidikan harus mempublikasikan lowongan tenaga kependidikan secara terbuka untuk menarik calon pelamar yang berkualitas.
3. Seleksi administratif: Calon pelamar akan diminta untuk mengisi formulir aplikasi dan melengkapi dokumen-dokumen yang dibutuhkan, seperti CV, transkrip nilai, dan sertifikat pendukung lainnya.
4. Seleksi awal: Pada tahap ini, calon pelamar akan melalui seleksi awal yang dilakukan melalui tes tertulis, tes psikologi, wawancara, dan/atau asesmen lainnya.
  - 1) Tes tertulis Tes tertulis dilakukan dengan cara subyektif dan obyektif.
    - a) Subyektif, yaitu menulis informasi singkat untuk mendapatkan pemahaman tentang karakter dan kepribadian calon tenaga kerja.
    - b) Obyektif, yaitu penggunaan metode berikut dalam menjawab pertanyaan:
      - *True false test*, menentukan salah satu alternative benar atau salah
      - *Multiple choice test*, memilih alternatif jawaban yang paling tepat diantara beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia.

---

<sup>12</sup> Mesiono, *Manajemen Dan Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012).

## Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat

- *Completion test*, melengkapi jawaban tersedia sebagian dibelakang pertanyaan.
  - *Short answer*, menjawab pertanyaan dengan jawaban singkat namun jelas.
- 2) Tes psikologi (*psychological test*) Tes psikologi yaitu proses menguji tentang kecerdasan (*intelligence*), bakat (*aptitude*), prestasi (*achievement*), minat (*interest*), dan kepribadian (*personality*) dari pelamar. Jadi tes psikologi, merupakan proses menguji dan mengetes kemampuan mental pelamar apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan instansi.<sup>13</sup>
- a) Tes kecerdasan (*intelligence test*), digunakan untuk menguji kemampuan berfikir secara menyeluruh dan logis dalam menghadapi berbagai situasi dan masalah.
  - b) Tes kepribadian (*personality test*), yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan organisasi.
  - c) Tes bakat (*aptitude test*), yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan di kemudian hari.
  - d) Test minat (*interest test*), yaitu digunakan untuk menentukan jenis pekerjaan yang paling disukai oleh calon pelamar dan mengukur sejauh mana mereka cocok dan antusias dalam menjalani pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka.
  - e) Tes prestasi (*achievement test*), yaitu mengetes dan mengukur apa pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tes prestasi ini selayaknya dilaksanakan dengan cermat dan mendalam untuk mendapatkan informasi tentang mental dan kemaun pelamar dalam mencapai prestasi kerja optimal.
- 3) Tes Informasi dan fisik, yaitu proses yang digunakan untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya pendengaran, penglihatan dan lain-lain.

---

<sup>13</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).

Informasi ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kemungkinan memperoleh pegawai yang kurang sehat. Informasi juga ikut menentukan tingkat prestasi kerja pegawai. Maka tidak mungkin pegawai akan berprestasi baik jika dia sering sakit dan tidak pernah hadir untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Tujuan dari ini adalah untuk mengurangi biaya pengobatan yang ditanggung organisasi.<sup>14</sup>

- 4) Wawancara, wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak atas seorang pelamar.<sup>15</sup> Ada lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara yaitu:
  - a) Memberi kesan kuat tentang penerimaan pelamar untuk bekerja dalam organisasi.
  - b) Mendapatkan jawaban yang cukup pasti terkait kemampuan pelamar dalam menjalankan tugas yang akan diberikan kepadanya
  - c) Memperolehan data perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar lain untuk posisi yang sama.
  - d) Memungkinkan pewawancara untuk memahami pelamar secara pribadi
  - e) Memberikan kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai agar lebih mengenal organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diberikan pewawancara.
5. Seleksi lanjutan: Calon pelamar yang lolos seleksi awal akan dipanggil untuk melanjutkan tahapan seleksi berikutnya, seperti tes keterampilan, presentasi, dan/atau asesmen lainnya.
6. Verifikasi referensi: Organisasi pendidikan akan melakukan verifikasi terhadap referensi yang diberikan oleh calon pelamar, seperti riwayat pekerjaan, pengalaman mengajar, dan kualifikasi pendidikan.
7. Penawaran kerja: Calon pelamar yang telah melewati semua tahapan seleksi akan diberikan penawaran kerja oleh organisasi pendidikan.

---

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

<sup>15</sup> Hani. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPSE, 2001).

## Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat

8. Penerimaan kerja: Setelah calon pelamar menerima penawaran kerja, organisasi pendidikan akan melakukan proses penerimaan kerja, termasuk pembuatan kontrak kerja, pemeriksaan kesehatan, dan orientasi kerja.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak yaaysan, dapat disimpulkan bahwa dalam tahapan seleksi dilakukan pemilihan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah melamar di SD IT Ma'arif Padang Panjang untuk memenuhi posisi tertentu, kemudian memutuskan pelamar apakah diterima atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Adapun tahapan seleksi yang harus ditetapkan oleh SD IT Ma'arif Padang Panjang adalah sebagai berikut:

1. Seleksi adminstrasi dengan cara melihat dan menganalisis berkas- berkas dari pelamar yang sesuai dengan kualifikasi dan syarat – syarat yang dibutuhkan.
2. Bagi Pelamar yang lolos seleksi adminstrasi dilanjutkan ketahap seleksi ujian tulis baik secara on line maupun off line.
3. Selain ujian tulis, Yayasan juga mengadakan tes membasa Alqur’’an dan pengetahuan keagamaan. Hal ini didasarkan bahwa Yayasan Wakaf Ma’arif Padang Panjang merupakan Yayasan Islami yang berlandaskan Alqur’an dan Hadist.
4. Jika pelamar lolos pada tahap ujian tulis dan baca Alqur’an serta wawasan keagamaan, tahap selanjutnya adalah pelaksanaan Tes psikologi (*phsychological test*) Tes psikologi yaitu proses menguji tentang kecerdasan (*intelligence*), bakat (*aptitude*), prestasi (*achievement*), minat (*interest*), dan kepribadian (*personality*) dari pelamar yang bertujuan untuk melihat apakah pelamar cocok dengan jabatan dan tugas yang akan diberikan.
5. Bagi pelamar yang lolos pada tahap Tes psikologi (*phsychological test*), maka dilanjutkan pada tahap wawancara. Wawancara dilakukan oleh Yayasan dan Kepala masing masing unit, baik unit PAUD, unit TK, Unit SD maupun Unit SMP.
6. Setelah selesai dilakukan wawancara. Yayasan dan kepala masing – masing unit. Maka dilakukan analisis terhadap hasil wawancara tentang pelamar yang paling cocok untuk mengisi jabatan melalui perengkingan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi tenaga pendidik dan kependidikan bervariasi antara instansi pendidikan, meskipun mereka berada

dalam satu institusi yang sama. Meskipun memiliki perbedaan dalam kebijakan seleksi, tujuan utamanya tetap saja sama, yaitu untuk posmencari tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten.

#### **D. Penempatan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan SD IT Ma'arif Padang Panjang**

Penempatan pegawai merupakan proses pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada individu yang telah direkrut dan dipilih untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi<sup>16</sup>. Penempatan posisi pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menugaskan seorang karyawan pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi<sup>17</sup>. Dapat disimpulkan bahwa, penempatan pegawai adalah proses yang melibatkan penugasan individu pada posisi atau tugas yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan organisasi. Tujuannya adalah menciptakan kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Selain itu penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan harus didasarkan pada kualifikasi dan kemampuan yang diperlukan untuk tugas atau jabatan yang akan diemban. Penempatan harus juga mempertimbangkan minat dan keinginan pegawai. Penempatan seyogyanya memperhatikan kebutuhan organisasi serta berdasarkan pada data dan informasi yang akurat.

Dari hasil wawancara dengan Yayasan Wakaf Ma'arif Padang Panjang, pihak yayasan menjelaskan bahwa kandidat yang telah seleksi masuk dalam kriteria yang dibutuhkan dan dinyatakan lolos, proses berikutnya adalah Yayasan melakukan pemanggilan kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan yang telah lolos seleksi yang memiliki tujuan untuk memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berkaitan dengan status, gaji dan tunjangan serta hal-hal lain yang perlu diketahui oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan tersebut.

<sup>16</sup> Gary. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

<sup>17</sup> John Hein Goni, "Implementasi Kebijakan Penempatan Pegawai Pada Kantor Bupati Bolaang Mongondow Utara Julianti Korompot John Hein Goni," *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)* 9, no. 1 (1945): 1–8, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jia/article/view/2505/2041>.

## **Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat**

Calon pendidik dan tenaga kependidikan akan menjalani masa orientasi (masa percobaan) selama 3 (tiga) bulan. Setelah selesai masa percobaan, calon tenaga pendidik dan kependidikan akan diberikan Surat Keputusan (SK) sebagai pegawai tidak tetap dengan perjanjian kerja. Tahap berikutnya dilanjutkan dengan training selama 3 (tiga) bulan. Selesai masa training, pegawai tidak tetap diserahkan ke kepala unit masing-masing.

### **Kesimpulan**

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Ma'arif Padang Panjang Proses rekrutmen dilakukan untuk mengisi posisi yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. proses rekrutmen dan seleksi serta penempatan di SD IT Ma'arif Padang Panjang menggunakan pendekatan satu pintu. Langkah awal yang dilakukan adalah mengidentifikasi dan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan oleh masing – masing unit, lalu Yayasan melakukan analisis, kemudian yayasan melakukan penyebaran pengumuman lowongan kerja melalui media sosial atau secara internal, dilanjutkan dengan seleksi administrasi, seleksi tes tertulis, tes membaca Al-Qur'an, tes psikologi, dan wawancara. Selanjutnya, hasil wawancara dianalisis dan akhirnya pengumuman penerimaan pelamar yang diterima. Pengumuman ini memiliki system perangkingan. Jika peringkat satu mengundurkan diri, maka peringkat dua yang akan diterima. Setelah itu, dilakukan proses penempatan kerja, penyerahan SK sebagai pegawai kontrak, dan pelaksanaan pelatihan selama tiga bulan di masing masing unit.

### **Daftar Rujukan**

- Anggito, Albi dan Setiawan Johan. Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Bafadal, Ibrahim. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka ,Anajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Goni, John Hein. “Implementasi Kebijakan Penempatan Pegawai Pada Kantor Bupati Bolaang Mongondow Utara Julianti Korompot John Hein Goni.” *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)* 9, no. 1 (1945): 1–8.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jia/article/view/2505/2041>.

- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPSE, 2001.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2016.
- Ika Nur Farida. “Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.” *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya* (2019).
- Kanthi Pamungkas. Sari and Mujahidun. “Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang’.” *The 8th University Research Colloquium 2018 Universitas Muhammadiyah Purwokerto* (2018): 87–93.
- Mesiono. *Manajemen Dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, and Nova Intania. “Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur’an Wal Hadits (MTs Dan MA),” *Jurnal Kependidikan Islam* 2 (2022): 171–81.
- Sandela, Maivia. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa’Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok.” *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 155.
- Sholikhah, Anindya Umami, Kurnia Rizqi Nurjanah, Muhammad Abdul Rosyid, Fitriyaningsih Marfuah, Universitas Islam, Negeri Raden, Mas Said, and Available Online. “Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru” (2022): 30–48.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Suparlan. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006.
- Suriadin, S. “Sistem Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di Smp Islam Darul Hikmah Makassar.” *Asb-Shabab* (2019): 122–128.