Vol. 1, No. 2, 2021
25-30

JISE
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY SCIENCE AND EDUCATION

Bagaimana manajemen tenaga pendidik pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta

Tresiya Pratiwi[1]
Idham Kholid[1]
Andi Thahir[1]
Asmara Dewi[1]
[1]Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Corresponding Author: Tresiya Pratiwi
E-mail: tresiyapratiwi2907@gmail.com

JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY SCIENCE AND EDUCATION
©The Author(s) 2021

Abstract:

Educators are one of the vital aspects that control the continuity and success of teaching and learning activities in madrasas. With competent and professional educators, it is believed that the material taught will be quickly distributed to students. And because at the Madrasah Ibtidaiyah Working Group in Pringsewu there are still things that need to be improved, including that there are still no guidelines in the process of recruiting educators, so that the implementation of the recruitment of educators is still a lot of educators who teach not in accordance with their latest educational background. or not in accordance with their academic qualifications. The purpose of this study was to determine and understand the recruitment of educators who joined the Madrasah Ibtidaiyah Working Group in the Pringsewu Environment and to determine the placement of educators who joined the Madrasah Ibtidaiyah Working Group in the Pringsewu Environment.The method used in this research was a qualitative descriptive method. The data collection techniques using observation, interviews, and documentation.

The results of the study indicate that the recruitment process for educators begins with planning for teacher needs, namely by analyzing existing needs, announcements of teacher vacancies, requirements that must be met by prospective teachers, selection and various tests, and determination of teacher acceptance. While the factors that become obstacles in the process of recruiting educators and placing educators are: the family system, lack of professionalism in implementing human resource management. Efforts made by madrasa heads in placing educators are done by placing educators who did not match their academic qualifications with the interests and talents of students in accordance with the positions given, and pay attention to the attitudes and appearances of prospective educators who will apply.

Keyword: Recruitment, Placement, Management of Educators

Pendahuluan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Proses pendidikan secara formal diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Untuk mencapai tujuan tertentu, pembelajaran dapat dilakukan melalui kegiatan belajar yang berkualitas. Hasil belajar yang baik dicapai melalui interaksi dari berbagai faktor yang saling mendukung satu sama lain.

Menurut Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 2 Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam kesempatan ini penulis akan membahas mengenai Manajemen Tenaga Pendidik, karena penulis sadar bahwasanya tenaga pendidik menjadi salah satu aspek yang memegang peran penting dalam kesuksesan suatu lembaga pendidikan. Tenaga bisa dikatakan sebagai seorang pemimpin yang bersifat situasional. Artinya, dalam proses belajar mengajar di madrasah kepemimpinan tenaga pendidik ialah salah satu cara atau usaha yang dilakukan oleh tenaga pendidik untuk mempengaruhi, mendorong, memotivasi, membimbing serta mengarahkan peserta didik untuk dapat berperan sebagaimana mestinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ke kelompok Kerja Madrasah MIN 1 Pringsewu permasalahan dalam penelitian ini adalah ketidaksesuaian kompetensi tenaga pendidik antara guru kelas dengan guru bidang studi di Kelompok Kerja Madrasah MIN 1 Pringsewu.

Metode

Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dan diutamakan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan; sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu teori. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang Bagaimana Manajemen Tenaga Pendidik Pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang terdiri dari 9 madrasah beserta induk kelompok kerja madrasah.

Hasil dan Diskusi

Dalam penyajian data mengenai proses rekrutmen tenaga pendidik pada Kelompok Kerja Madrasah di MIN 1 Pringsewu, peneliti berusaha menjelaskan kenyataan-kenyataan yang ada melalui proses penelitian baik melalui wawancara yang mendalam terhadap responden, terutama responden yang pernah mengikuti dan terlibat dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, disamping

itu data juga peneliti peroleh dari hasil observasi dan studi dokumentasi. Dari informasi yang peneliti terima melalui informan dapat dilihat dan dibaca dalam pembahasan yang akan penulis paparkan berikut ini.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di madrasah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan madrasah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik Pada Kelompok Kerja Madrasah di MIN 1 Pringsewu sesuai dengan teori Sondang P. Siagian pada bab II, bahwa sebelum pelaksanaan rekrutmen dilakukan perlu adanya perencanaan mengaitkan dengan identifikasi lowongan dan informasi tentang analisis jabatan. Kelompok Kerja Madrasah MIN 1 Pringsewu merupakan salah satu madrasah yang bernilaikan islam akan tetapi berusaha menciptakan generasi penerus yang berkualitas dibidang Iptek, maka untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas dibidang Agama dan Iptek madrasah ini mengadakan proses rekrutmen tenaga pendidik yang bertujuan untuk memperoleh tenaga pendidik yang profesional dan kompeten dibidangnya.
Sebelum proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan ada beberapa tahapan yang dilakukan. Adapun tahapan-tahapannya adalah:

1. Perencanaan

Suatu perencanaan yang matang sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Tidak akan mungkin suatu kegiatan yang dilaksanakan berjalan efektif dan efisien serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan tanpa perencanaan yang baik. Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan mengumpulkan data, mencatat, dan menganalisis data, serta merumuskan keputusan. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk kelancaran proses pelaksanaan rekrutmen guru dalam rangka mencapai tujuan lembaga atau tujuan pendidikan Pada Kelompok Kerja Madrasah di MIN 1 Pringsewu.

2. Pelaksanaan Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen guru berdasarkan hasil perencanaan melalui analisis kebutuhan guru yang dilakukan oleh pihak MIN 1 Pringsewu. Tujuan dari pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini adalah untuk mendapatkan guru yang tepat, memiliki kompetensi, dan mampu bekerja secara optimal dan mampu bertahan menjadi guru di MIN 1 Pringsewu dalam jangka waktu yang panjang. Hanya saja dalam pelaksanan rekrutmen tenaga pendidik di MIN 1 Pringsewu tidak membentuk panitia rekrutmen tenaga pendidik dan tidak menggunakan media sosial ataupun surat kabar untuk memberitahukan bahwa akan ada dibukanya rekrutmen tenaga pendidik.

Seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah di atas dalam penyebaran pengumuman rekrutmen tenaga pendidik pihak madrasah tidak menyebarkan pengumuman rekrutmen tenaga pendidik baik di media social ataupun di surat kabar, karena pihak madrasah memanfaatkan atau menggunakan seleksi berkas pelamar yang memang sudah ada terlebih dahulu. Dan memang sebelumnya walupun tidak dibuka rekrutmen siapapun yang memasukkan lamaran akan tetap diterima sampai memang nantinya dibutuhkan dan dipanggil oleh madrasah untuk mengikuti seleksi di tahap berikutnya. Selain itu juga di beberapa madrasah masih ada yang tidak membuka

rekrutmen tenaga pendidik, masih kurangnya profesional dalam memanajemen sumber daya tenaga pendidiknya, serta masih adanya sistem kekeluargaan.

3. Seleksi

Seleksi tenaga pendidik mengacu kepada dua hal pokok yaitu kemampuan akademik yang bertumpu pada penampilan intelektual dan penguasaan disiplin akademik, serta kepribadian. Kedua hal ini penting sebab dalam kenyataan tenaga pendidik menjalankan tugas mendidik, melatih, dan membimbing, tugas yang menuntut pola tingkah laku tertentu. Dengan demikian seleksi merupakan jaminan keberhasilan fungsi Pendidikan. Seleksi yang dilakukan oleh masing-masing madrasah yang ada pada Kelompok Kerja Madrasah di MIN 1 Pringsewu yaitu: seleksi administrasi berkas lamaran, interview, micro teaching, serta training satu bulan. Namun tidak semua madrasah yang ada di Kelompok Kerja Madrasah di MIN 1 Pringsewu menggunakan tes microteaching dan training, Sebagian besar madrasah hanya menggunakan seleksi administrasi berkas dan interview saja.

Penempatan tenaga pendidik sudah seharusnya dilakukan dengan benar. Agar tenaga pendidik dapat melakukan tugasnya dengan baik dan optimal maka situasi dan kondisi tempat kerja harus layak dan memadai. Serta pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga pendidik harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dengan begitu tenaga pendidik merasa nyaman dan mencintai pekerjaannya.

Upaya yang dilakukan dalam penempatan tenaga pendidik di Kelompok Kerja Madrasah di MIN 1 Pringsewu adalah tenaga pendidik dilakukan dengan cara melihat latar belakang ijazah dan diutamakan S1 pendidikan walaupun tidak linier dengan tugas yang diberikan, mengutamakan pengalaman kerja, serta memperhatikan sikap dan penampilan dari calon tenaga pendidik yang melamar. Dan melihat hobby atau bakat yang dimiliki oleh pelamar berkaitan dengan tugas dan penempatan yang akan diberikan tugasnya jika sudah dinyatakan lulus seleksi.

Tabel 1

Jumlah data tenaga pendidik di madrasah ibtidaiyah swasta pringsewu

No	Nama Madrasah	Jumlah Seluruh Tenaga Pendidik	Tenaga Pendidik Linier	Tenaga pendidik tidak linier
1	Min 1 Pringsewu	18	6	2
2	Mis Srirahayu	12	4	8
3	Mis Ma'arif Sukoharjo	12	4	8
4	Mis Sukamulya	10	6	4
5	Mis Banyurejo	8	3	5
6	Mis Nurul Falah	8	6	2
7	Mis Sinar Jaya	8	4	4
8	Mis Sinar Kultum	8	3	5
9	Mis An-Nur	8	0	8

Kesimpulan dan saran

Proses rekrutmen tenaga pendidik sebagai upaya untuk mendapatkan tenaga pendidik yang potensial dan memiliki kompetensi di bidangnya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik antara lain: perencanaan dengan menganalisis kebutuhan guru, pelaksanaan rekrutmen seperti seleksi, wawancara serta training. Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di Kelompok Kerja Madrasah di MIN 1 Pringsewu adalah: sistem kekeluargaan, kurang profesional dalam manajemen Sumber Daya Manusia, kurang tersedianya tenaga pendidik, tidak adanya panitia rekrutmen tenaga pendidik yang ditugaskan untuk

bertanggung jawab saat proses rekrutmen sampai dengan selesai, tidak adanya Tes Potensi Akademik serta Sebagian besar madrasah tidak adanya tes microteaching.

Upaya yang dilakukan dalam penempatan tenaga pendidik di Kelompok Kerja Madrasah di MIN 1 Pringsewu adalah tenaga pendidik dilakukan dengan cara melihat latar belakang ijazah dan diutamakan S1 pendidikan walaupun tidak linier dengan tugas yang diberikan, mengutamakan pengalaman kerja, menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan bakat dan hobi yang dimilikinya sesuai dengan tugas yang diberikan, serta memperhatikan sikap dan penampilan dari calon tenaga pendidik yang melamar

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, alangkah baiknya merekrut tenaga pendidik secara eksternal karena dengan begitu kepala madrasah dapat memilih calon-calon tenaga pendidik dengan baik dan dengan seleksi yang ketat. Dalam penempatan tenaga pendidik, kepala madrasah belum melakukan yang terbaik, dan tenaga pendidik pun belum dapat bekerja secara optimal. Hendaknya kedepan kepala madrasah lebih memperhatikan penempatan tenaga pendidik sesuai pada tempatnya atau dengan alternatifnya tenaga pendidik yang belum sesuai dengan latar belakang keilmuannya bisa diikutsertakan pelatihan atau workshop yang berkaitan dengan tugas yang diberikan oleh kepala madrasah. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang digunakan sebagai salah satu sumber data selanjutnya dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lainnya, subjek yang lebih banyak karena masih banyak hal yang dapat digali lebih mendalam.

Daftar Pustaka

Ade, Cuandi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Bandung: Suara Daerah, 2003.

Ali, Hamzah.*Evaluasi Pembelajaran Matematika*. Jakarta: Grafindo Persada, 2011.

Anwar, Saiful. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002

Bafadal Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Bahri, Samsul. "Analisis Kesesuaian Antara Latar Belakang Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dengan Mata Pelajaran yang Diampu," n.d., 10, 2019.

Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran.* Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2019.

Dimas Fajar, Dian Pratama, And Anak Agung Utama. "Pengabdian Masyarakat: Pelatihan Nvivo12 Plus di Psdku Unair Banyuwangi Kuat." *Jurnal Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan I, no. 3,* 2019.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Media Grup, 2009.

Fauzi, Imron. "Problematika Kebijakan Linierisasi dan Mutasi Guru di Kabupaten Jember," N.D., 23, 2019.

Hadiwiryo Sastro B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Husaini Usman. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta:PT Bumi Aksara, 2008.

Jakaria, Yaya. "Analisis Kelayakan dan Kesesuaian antara Latar Belakang Pendidikan Guru Sekolah Dasar dengan Mata Pelajaran yang Diampu." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 20, no. 4 :https://doi.org/10.24832/jpnk.v20i4.162, 2014.

Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Kepala, Madrasah. "*Dokumen Jumlah Tenaga Pendidik Kelompok Kerja Madrasah MIN 1 Pringsewu*", 2021

Malayu S, P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Midas Surya Grapindo, 2007

Moh, Khoerul Anwar. "Pembelajaran Mendalam untuk Membentuk Karakter Siswa Sebagai Pembelajar." *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah* Vol. 02 No. 2, 2017.

Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabow. "*Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo, Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Nurul, Hidayah. "Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Komik pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial Kelas IV MI Nurul Hidayah Roworejo Negerikaton Pesawaran." *Terampil: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar, Vol. 4 No. 1* Vol. 4 No. 1, 2017.

P. Hasibuan, Malayu S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Sandela Maivia, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sdit Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok." *Jurnal Al-Fikrah,* Vol. VII No. 2, 2019.

Siagan, P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Cetakan Ke 2. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.

Tim, Reality. *Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya: Reality Publishe, 2008.

"Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20," n.d.

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, and Muh. Ilyas Ismail. "Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran." *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan* 13, no. 1, 2010

Wilson Manggun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.

Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.