

STRATEGI REKRUTMEN PEGAWAI BARU DI MARKAZUL QURAN BUKITTINGGI

Rio Friyadi *¹

Fakultas Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
Riofriyadi20@gmail.com

Junaidi

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
Junaidi.alhadi@gmail.com

Supriadi

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
supriadiiainbukittinggi@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the employee recruitment strategy at Markazul Quran Bukittinggi, an educational institution that is committed to providing quality educational services for students and the community. In this effort, educational institutions need good public relations management to build a positive image, expand cooperation networks, and increase community participation in educational activities. Based on the results of research and discussions, it can be concluded that the implementation of recruitment and selection of teaching staff at Markazul Quran Bukittinggi has been in accordance with the stages that have been determined. The process includes planning, analysis of required positions, and determining requirements. Markazul Quran Bukittinggi prefers to recruit teachers from among their own alumni. Generally, the teachers here come from alumni of the school. Information about teacher vacancies is usually shared through alumni groups or through contact with alumni if there are vacant positions. If no alumni apply, they will recruit from outside by distributing brochures and using social media.

Keywords: *Human Resources Management, Recruitment Strategy and Markazul Quran Bukittinggi*

Abstrak

Tujuan riset ini untuk mengetahui strategi Rekrutmrn Pegawai di markazul Quran Bukittinggi merupakan lembaga pendidikan yang berkomitmen dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas bagi siswa dan masyarakat. Dalam upaya tersebut, lembaga pendidikan membutuhkan manajemen humas yang baik untuk membangun citra positif, memperluas jaringan kerja sama, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Markazul Quran Bukittinggi telah sesuai dengan tahapan yang telah ditetapkan. Proses tersebut mencakup perencanaan, analisis jabatan yang diperlukan, dan penentuan persyaratan. Markazul Quran Bukittinggi lebih memilih untuk merekrut

¹ Korespondensi Penulis.

guru dari kalangan alumni mereka sendiri. Umumnya, guru-guru di sini berasal dari alumni sekolah tersebut. Informasi tentang lowongan guru biasanya dibagikan melalui grup alumni atau melalui kontak dengan alumni jika ada posisi yang kosong. Jika tidak ada alumni yang melamar, mereka akan melakukan rekrutmen dari luar dengan menyebarkan brosur dan memanfaatkan media sosial.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Rekrutmen dan Markazul Quran Bukittinggi

Pendahuluan

Lembaga pendidikan formal mengatur berbagai kegiatan pembelajaran yang memerlukan sumber daya manusia berkualitas dan berkompeten. Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting dalam setiap gerakan pembangunan. Maka dari itulah suatu sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat mempercepat pembangunan bangsa. Mulai dari jumlah penduduk yang besar, apabila pertumbuhan penduduk tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanyalah akan menjadi beban terhadap pembangunan. Kualitas penduduk yang memadai adalah keadaan dimana penduduk baik secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai. Kualitas sumber daya manusia dianggap baik ketika manajemennya tertata dengan baik sesuai perencanaan. (Fauzi 2023)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak pendidikan yang memainkan peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sumber daya manusia pada bidang pendidikan terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di sekolah berpengaruh langsung dengan peserta didik dan menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Tiawati et al. 2024) keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tergantung pada pengelolaan guru sehingga diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia di sekolah. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdiri dari pengadaan, pengembangan, pemberi kompensasi, integrasi dan pemeliharaan. Pengadaan guru adalah kegiatan memperoleh guru yang tepat baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan sekolah. pengadaan guru terdiri dari *“the determination of manpower requirements and their recruitmen, selection and placement”*. (Manurung et al. 2023)

Karena pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan manusia untuk memupuk kualitas manusia yang baik. Orang akan benar-benar ingin maju dan berkreasi untuk mencapai kesempurnaan di bawah arahan pelatihan. Mengingat pendidikan Indonesia belum mampu bersaing dengan negara maju, maka pendidikan di Indonesia merupakan aspek penting. Hal ini berdasarkan *Best Educational Systems - 2021* atau daftar negara dengan Sistem Pendidikan Terbaik tahun 2021, Indonesia urutan ke 54 dari 78 negara. (Susiawati 2014)

Proses rekrutmen merupakan salah satu bagian atau hal yang sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia atau hal yang dilakukan dalam suatu kelembagaan. Untuk menghasilkan suatu hasil yang berkualitas yang berdampak pada lembaga/instansi tersebut.(Noor 2017). Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Mekanisme penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan (Noor 2017)

Kehadiran Markazul Quran Bukittinggi sebagai salah satu representasi lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan posisi umat Islam, baik pada dataran sumber daya umat secara intelektual, moral, spiritual, maupun pada dataran yang bersifat praktis dalam bentuk solusi-solusi bagi problematika umat.(Siahaan, Tarigan, and ... 2024) Markazul Quran Bukittinggi yang dikelola dengan manajemen yang profesional akan tumbuh sehat dan kuat, sehingga dapat terus berimprovisasi, mengembangkan program-program yang credible dan marketable. Sebaliknya, yayasan yang tidak dikelola dengan profesional berangsur-angsur akan ditinggalkan masyarakat. Dalam waktu yang tidak terlalu lama, madrasah-madrasah seperti ini akan sekarat, berhenti lalu mati.(Noor 2017)

Maka, berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di Markazul Quran Bukittinggi, karena di madrasah tersebut memiliki strategi proses rekrutmen yang cukup unik dan berbeda dari sekolah lainnya. Dimana dalam proses perekrutan sumber daya manusia, kepala sekolah mempunyai strategi proses perekrutan SDM yang sudah berjalan lima tahun. Strategi perekrutan SDM ini terlebih dahulu di utamakan bagi lulusan atau alumni Markazul Quran Bukittinggi, karena kepala sekolah menginginkan adanya feedback dari alumni tersebut. Dalam artian alumni yang sudah lulus dengan kriteria minimal pendidikan sarjana S1 akan mengabdikan. Kepala sekolah juga membuat strategi rekrutmen yang diperuntukkan pada internal sekolah, maksudnya jika pada rekrutmen alumni tidak ada yang mendaftar maka kepala sekolah membuka kepada siapa saja yang ingin mendaftar dengan kriteria yang sama yaitu minimal pendidikan sarjana S1 sesuai dengan kebutuhan sekolah akan guru.

Metode Penelitian

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian strategi rekrutmen pegawai di Markazul Quran Bukittinggi ini yaitu riset kepustakaan (*library research*) dan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif mengacu pada metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif dari pengamatan tulisan, ekspresi, dan perilaku orang. Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif karena penetapan fakta didasarkan pada penafsiran yang tepat. Lokasi penelitian adalah Markazul Quran Bukittinggi, Jl. dilakukan. Flamboyan 2 No. 10, Desa

Kampago Guguak Brek Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan wawancara. Sebagai metode analisis data, kami menggunakan metode analisis deskriptif yang mengungkapkan data yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata dan gambar. Data yang diperoleh dari dokumen, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya akan dideskripsikan sedemikian rupa sehingga memberikan penjelasan terhadap data tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Handyaningrat 1990) dalam beberapa literatur manajemen, maka akan ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung makna yang sangat luas; yaitu manajemen sebagai suatu sistem (*management as a system*), manajemen sebagai suatu proses (*management as a process*), manajemen sebagai suatu fungsi (*management as a function*), manajemen sebagai ilmu pengetahuan (*management as a science*), manajemen sebagai kumpulan orang (*management as people*), manajemen sebagai kegiatan yang terpisah (*management as a separate activity*) dan manajemen sebagai suatu profesi (*management as a profession*).

Dalam bukunya *Principles of Management*, mendefinisikan manajemen, “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”. (Manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya).(Terry 1979)

Kemudian, pengertian Sumber Daya Manusia secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi (Nawawi 2005) Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat, dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian dari beberapa perkataan yang mengandung satu kesatuan pengertian. Rangkaian perkataan itu dapat dipisah menjadi dua kelompok yang terdiri dari perkataan “Manajemen” dan “Sumber Daya Manusia”. Untuk memahaminya, penulis akan menguraikan berdasarkan dua kelompok perkataan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan mendayagunakan dan memperlakukan orang lain secara manusiawi, agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya, dalam mewujudkan organisasi yang sehat atau baik dan mampu mengembangkan eksistensinya itu sesuai kondisi lingkungan yang terus berubah.

Rekrutmen SDM

Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didaptkannya sejumlah calon (Harris 1997). Atau, dapat juga dikatakan sebagai upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka organisasi dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi madrasah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika supply sumber daya manusia terbatas, di mana hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah atau madrasah lain yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga lembaga-lembaga tersebut dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada (persaingan) (Warisno 2019)

Berdasarkan pengertian di atas, terdapat langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja untuk madrasah, langkah-langkah tersebut antara lain sebagai berikut: 1). Penentuan jabatan yang kosong; 2). Penentuan persyaratan jabatan; dan 3). Penentuan sumber dan metode rekrutmen

Rekrutmen di Markazul Quran Bukittinggi

Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa.(Nasri 2023) Di Indonesia, pendidikan dasar dan menengah memiliki peran penting dalam membentuk generasi muda yang berkualitas dan berdaya saing. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan berbagai kebijakan pendidikan yang mencakup beragam aspek, termasuk regulasi terkait pendirian dan pengelolaan lembaga pendidikan.(Azr 2012)

Rekrutmen guru yang dilakukan oleh Markazul Quran Bukittinggi dengan berbagai alasan yaitu perluasan sekolah karena daya tampung siswa yang bertambah sehingga membutuhkan tambahan guru dan adanya perpindahan guru ke sekolah lain. Bertambahnya daya tampung siswa menunjukkan bahwa sekolah diminati oleh masyarakat karena mutu Pendidikan semakin meningkat sehingga membutuhkan tambahan guru untuk memenuhi bertambahnya kelas yang ada. Sedangkan perpindahan guru ke sekolah karena ada guru mengikuti suami yang pindah lokasi pekerjaan ke daerah lain dan juga adanya guru yang diterima menjadi PNS guru.(Muliadi and Nasri 2023)

Markazul Quran Bukittinggi melakukan perekrutan guru untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Poses perekrutan di Markazul Quran Bukittinggi ini bertujuan untuk mengisi kekosongan posisi

guru akibat cuti, pengunduran diri, dan faktor lainnya, serta untuk mendapatkan SDM yang berkualitas.

Rekrutmen tenaga pengajar dapat berasal dari berbagai sumber. Prioritas utama ditempatkan pada manajemen dan orientasi pendidikan, berdasarkan pertimbangan kebijakan. Penentuan sumber harus seimbang dan mempertimbangkan manajemen sumber daya manusia. Namun, ini tidak menjamin kelangsungan sekolah. Masa depan sekolah tergantung pada manajemen SDM dalam memilih pengajar yang sesuai dengan orientasi sekolah. Sumber pengajar dapat internal atau eksternal sekolah. (Aldino, Murtafiah, and Tamyis 2023)

Salah satu metode perekrutan tenaga pendidik di sekolah adalah melalui rekrutmen internal. Informasi tersebut akan disebarluaskan dari satu pegawai ke pegawai lainnya atau melalui mutasi beberapa pegawai dari satu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal lembaga. Kandidat internal sekolah akan mengikuti proses seleksi yang mempertimbangkan kinerja, prestasi, dan perilaku karyawan yang bersangkutan. Sumber internal mencakup tenaga pendidik dan kependidikan saat ini, rekan-rekan pendidik, serta tenaga pendidik dan kependidikan dari pelamar sebelumnya. (Ansori 2021)

Sistem rekrutmen internal diterapkan di Markazul Quran Bukittinggi ini dengan merekrut guru dari alumni terlebih dahulu, setelah dirasa dari alumni tidak ada baru merekrut guru dari eksternal dengan menyebar brosur dan melalui media sosial. Markazul Quran Bukittinggi ini mengutamakan rekrutmen guru dari alumni saja, rata-rata guru disini dari alumni sekolah ini sendiri. Biasanya kita share di grup alumni atau menghubungi alumni jika ada posisi guru kosong disini serta bisa juga melalui keluarga, teman, dan orang lain. Jika dari alumni tidak ada yang melamar maka akan melakukan rekrutmen guru dari luar melalui penyebaran brosur serta melalui media sosial.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di Markazul Quran Bukittinggi

Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan tindakan yang akan dilakukan untuk mendapatkan hasil yang ditentukan dalam jangka dan ruang waktu tertentu. Dengan demikian, perencanaan itu merupakan suatu proses pemikiran, baik secara garis besar maupun secara mendetail dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai kepastian yang paling baik dan ekonomis. Juga dapat dikatakan bahwa perencanaan itu adalah suatu antisipasi dari suatu yang akan terjadi, karena itu harus merupakan proses yang sebaik-baiknya. (Effendy 1996)

Di samping itu, perencanaan itu juga merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan di madrasah, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di madrasah. Hal ini dapat dipahami sebab secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaiannya dan penentuan tindakan yang akan diambil. Dan dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi madrasah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber

daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada (Effendy 1996)

Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan Markazul Quran Bukittinggi untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa-masa yang akan datang adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi yayasan dapat terlaksana dengan baik. Dan setiap kali kegiatan akan dilakukan harus direncanakan sebelumnya untuk memastikan atau meminimalkan gangguan pada rencana-rencana madrasah atau yayasan.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan peran rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru di Markazul Quran Bukittinggi sudah dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan rekrutmen dan seleksi yang telah ditentukan. Tahapan tersebut adalah tahapan perencanaan, analisis jabatan yang dibutuhkan, menentukan persyaratan.

Markazul Quran Bukittinggi ini mengutamakan rekrutmen guru dari alumni saja, rata-rata guru disini dari alumni sekolah ini sendiri. Biasanya kita share di grup alumni atau menghubungi alumni jika ada posisi guru kosong disini serta bisa juga melalui keluarga, teman, dan orang lain. Jika dari alumni tidak ada yang melamar maka akan melakukan rekrutmen guru dari luar melalui penyebaran brosur serta melalui media sosial.

Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja. Maksudnya apabila pada pertengahan tahun ada guru atau karyawan yang mutasi, lembaga bisa saja melakukan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan posisi jabatan yang kosong tersebut.

Daftar Pustaka

- Aldino, Muhammad, Nurul Hidayati Murtafiah, and Tamyis. 2023. "Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru." *Unisan Journal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan* 2(5): 800–808.
- Ansori, M. 2021. "Pengembangan Kurikulum Madrasah Di Pesantren." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1): 41–50.
- Azr, Azyumardi. 2012. *Pendidikan Islam: Tradisi Dan Modernisasi Di Tengah Tantangan Milinium III*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Effendy, Mochtar. 1996. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: Bhratara.
- Fauzi, Fathul. 2023. "EDUSIANA : Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam Strategi Kepala Sekolah Dalam Proses Rekrutmen Guru Di Mi Nahdatul Ulama ' Sumpat Sidoarjo." *Edusiana : Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 10: 58–72.
- Handyaningrat, Soewarno. 1990. "Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen." In Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 18.
- Harris, Michael. 1997. *Human Resource Management: A Practiccal Approach*. New York: Harcourt Brace.
- Manurung, Sri Rezeqi Rafiqah Wardhah, Amiruddin Siahaan, Makmur Syukri, and Mansur

- Keling. 2023. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Man Asahan." *Research and Development Journal of Education* 9(2): 999.
- Muliadi, Erlan, and Ulyan Nasri. 2023. "UU No. 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan; Telaah Kebijakan Pendidikan Dasar Dan Menengah Terkait Eksistensi Madrasah Swasta Dan Yayasan." *FIKROH Jurnal Studi Islam* 7(2): 156–66.
- Nasri, Ulyan. 2023. "'Islamic Educational Values in the Verses of the Song 'Mars Nahdlatul Wathan' by TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid from Lombok.'" *International Journal of Sociology of Religion* 1(1): 128–41.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, Wahyudin. 2017. "Mengintegrasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 3(02): 153.
- Siahaan, R U, I B Tarigan, and ... 2024. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Sekolah Yang Berdasarkan Nilai-Nilai Agama Kristen Di SMP-SMA Yayasan Rumah Harapan" *JIMU: Jurnal Ilmiah ...* 02(01): 141–51.
- Susiyawati, Erni. 2014. "Pengadaan Guru Sekolah Dasar Di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 5(5): 1–7.
- Terry, George R. 1979. *Principles of Management*. Illionis: Richard D. Irwin Inc.
- Tiawati, Serli Eka Riris, Shelly Sonia Alafrio Sandy Pratiwi, Muhammad Reyhan Attar Kumara, and Syunu Trihantoyo. 2024. "Analisis Strategi Efektif Dalam Pengelolaan Kontrak Dan Perjanjian Kerja Untuk Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SD Al Fatah Surabaya." *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1(3): 13.
- Warisno, A. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten." *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3(02): 99.