



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 150-166

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Medan

Tengku Darmansah^{1✉}, Dhea Arsita², Geniza Aidilla³, Laila Qodri⁴, Said Hasian Simanjuntak⁵

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: teng kudarmansah@uinsu.ac.id^{1✉}

Abstrak

Masalah dengan merekrut guru di MIN 4 Medan dibahas dalam penelitian ini. Data yang terkumpul dideskripsikan dalam bentuk susunan kata-kata, gambar, dan bukan angka, sehingga penelitian ini bersifat kualitatif. Studi ini dilakukan di MIN 4 Medan City. Data penelitian diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara. Wawancara diperoleh dari WKM Kesiswaan (Bu Bidah Sari Daulay) dan WKM Kurikulum (Bu Zubaidah). Observasi diperoleh dari kegiatan rekrutmen di MIN 4 Kota Medan secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengangkatan guru telah berjalan dengan baik. Peneliti menemukan bahwa (1) sebagian besar proses rekrutmen tenaga pendidik telah berjalan sesuai dengan teori Mathis dan Jackson tentang proses rekrutmen tenaga pendidik; dan (2) banyak masalah telah muncul saat melaksanakan proses rekrutmen tenaga pendidik di MIN 4 Kota Medan.

Kata Kunci: *Problematika, Rekrutmen, Tenaga Pendidik*

Abstract

This study discusses the problems of recruitment of educators at MIN 4 Medan. This research is a qualitative form by describing the data that has been collected in the form of words, written pictures and not a number. This research was conducted at MIN 4 Medan City. Research data were obtained through interviews, observation and documentation. Interview data was obtained from Student WKM (Bu Bidah Sari Daulay), and WKM Curriculum (Bu Zubaidah). Observation data was obtained through direct observation of recruitment activities at MIN 4 Medan City. The results of this study show that the recruitment process of educators has gone well. Researchers found that (1) the process of recruiting educators in general has been running in accordance with Mathis and Jackson's theory of the process of recruiting educators. (2) many problems arise in the implementation of recruitment of educators in MIN 4 Medan City.

Keywords: Problems, Recruitment, Educators

PENDAHULUAN

Peserta didik merupakan sentral layanan sekolah yang memiliki cakupan yang sangat luas, yakni pembelajaran di sekolah membantu siswa dalam perkembangan mereka. Guru adalah bagian penting dari pendidikan. Lembaga pendidikan harus membuat perencanaan yang matang tentang bagaimana kebutuhan tenaga pendidik dianggap sebagai perekrutan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan program, pelaksanaan, organisasi, dan pengawasan adalah beberapa contoh perekrutan SDM yang baik. Karena sesuai untuk jangka waktu yang panjang dan pendek, ini dimaksudkan untuk memungkinkan sekolah untuk mempertimbangkan kepentingan yang akan datang. Untuk mencapai hasil yang baik, proses rekrutmen sangat penting. Rekrutmen harus mengikuti persyaratan sekolah. Dalam hal ini, MIN 4 Kota Medan memiliki cara unik untuk merekrut guru. Rekrutmen guru sangat ketat dan melibatkan berbagai proses untuk mendapatkan guru yang kompeten dan berpengalaman untuk memenuhi kebutuhan sekolah. Pengelola lembaga pendidikan terus melakukan berbagai upaya untuk memastikan bahwa pendidikan dilakukan dengan baik dan efisien serta memenuhi kebutuhan siswa, orang tua, dan masyarakat sekitarnya. Untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar di MIN 4 Kota Medan berjalan lancar sesuai dengan harapan, sehingga program dan segala kegiatan belajar mengajar di MIN 4 Kota Medan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, Kepala Sekolah dan WKM Kurikulum menggunakan prosedur terbaik untuk merekrut guru.

Oleh karena itu, dalam melaksanakan amanah yang ada di MIN 4 Kota Medan, calon pendidik akan ditempatkan sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan memiliki kompetensi untuk mengisi jabatan yang kosong di akademik 2023/2024. Dalam kasus ini, peneliti telah melihat baik secara langsung maupun secara tidak langsung bagaimana

proses pengangkatan guru di MIN 4 Kota Medan berlangsung, serta masalah apa saja yang muncul selama proses tersebut. Berdasarkan latar belakang ini, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Problematika Rekrutmen Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Medan Tahun Ajaran 2023/2024".

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin, penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang hasilnya tidak diperoleh melalui teknik hitungan atau statistik. Penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif, yang melibatkan penjelasan, penafsiran, dan klasifikasi dan perbandingan fenomena.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di MIN 4 Kota Medan

Suksesnya sebuah institusi pendidikan dalam melaksanakan semua tugas ada banyak faktor pendukung yang menentukan belajar mengajar. Salah satunya adalah adanya guru yang mengajar, yang berfungsi sebagai pusat kegiatan di sebuah lembaga pendidikan. Guru atau tenaga pendidik adalah komponen terpenting dalam menjalankan kegiatan di lembaga pendidikan. Peneliti akan membahas prosedur dan masalah rekrutmen guru di MIN 4 Kota Medan tahun ajaran 2023/2024. Tanpa perencanaan yang baik, kegiatan rekrutmen akan menghadapi banyak tantangan atau bahkan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, sebelum melakukan rekrutmen guru, diperlukan perencanaan yang matang. Ini akan mengarahkan pencapaian tujuan selanjutnya. Oleh karena itu, diharapkan bahwa proses akan berjalan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses perencanaan terdiri dari langkah-langkah berikut:

a. Menentukan kebutuhan

Tugas utama dalam perencanaan adalah menentukan apa yang diperlukan. Pertama, kita perlu mengetahui berapa banyak guru yang diperlukan untuk memulai rekrutmen. Jika ada posisi kosong dalam perusahaan, khususnya lembaga pendidikan, karena pensiun, pengunduran diri, peningkatan jabatan, penambahan kegiatan, atau alasan lainnya, pegawai baru harus dipekerjakan.

Pegawai baru yang dimaksud dapat berasal dari rekrutmen internal atau eksternal. Untuk rekrutmen internal, kondisi pegawai yang sudah ada harus dievaluasi lebih lanjut

untuk memungkinkan mutasi atau promosi pegawai baru. Untuk rekrutmen eksternal, program rekrutmen harus disiapkan secara sistematis. Penjelasan tentang rekrutmen internal dan eksternal dapat ditemukan di sini di MIN 4 Kota Medan:

1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal akan berdampak buruk dalam situasi dominan. Rekrutmen internal mencakup mantan karyawan yang dapat dipekerjakan kembali dan dipromosikan (Priansa, 2014).

Studi lapangan menunjukkan bahwa panitia rekrutmen di MIN 4 Kota Medan sangat mengutamakan rekrutmen internal atau biasanya jalur rekomendasi. Menurut temuan dari wawancara dengan Bu Bidah Sari Daulay, "proses rekrutmen biasanya dilakukan dari mulut ke mulut." Artinya, setiap guru diminta untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri.

Lembaga pendidikan harus menentukan jumlah guru yang dibutuhkannya selama proses rekrutmen. Sehingga mereka tidak perlu mengeluarkan uang setiap bulan untuk membayar tenaga pendidik, mereka juga harus merencanakan dengan baik. Perencanaan dimulai jauh sebelum tahun ajaran baru, biasanya pada bulan Juli, dengan tujuan mengetahui jumlah guru yang diperlukan untuk tahun ajaran baru. Menurut Bu Zubaidah, WKM kesiswaan, yang pertama adalah pemetaan, dan yang kedua, jika ada penambahan baru, mereka akan direkrut sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, dia menyatakan, "Jadi sosialisasi rekrutmen atau pengumuman rekrutmen itu dua dia. Satu melalui guru-guru atau internal kita, dan yang kedua melalui media sosial." Mereka membuat lamaran baru setelah itu. Karena kami tidak memiliki HRD yang sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang sudah ditentukan, lamaran diproses oleh kepala sekolah. Pelamar akan bertemu dengan ketua yayasan untuk setuju tentang gaji bulanan yang berhak mereka terima melalui wawancara, tes baca Qur'an oleh Qur'an Coordinator, wawancara terakhir, dan persetujuan gaji dengan yayasan. Yayasan bekerja sama dengan beberapa lembaga hafiz di Indonesia untuk merekrut guru Qur'an dan menyiapkan guru hafiz dengan mengirim siswa sekolah menengah ke luar daerah untuk belajar. "Di kemudian hari akan ada kenaikan gaji sesuai dengan amanah yang diberikan dan baiknya kinerjanya melaksanakan amanah yang diberikan," kata Bu Bidah Sari Daulay, WKM Kurikulum. Guru Qur'an, seperti guru lainnya, akan diperiksa oleh kepala sekolah dan pengawas. Namun demikian, koordinator Qur'an akan mengatur ujian baca Qur'an untuk guru Qur'an. Setiap guru Qur'an yang diterima harus mendapatkan rekomendasi dari koordinator Qur'an. Peneliti menemukan bahwa rekrutmen melalui rekomendasi memiliki peluang

yang tinggi untuk diterima sebagai guru di MIN 4 Kota Medan. Akan ada musyawarah antara pimpinan mengenai rekomendasi mana yang lebih layak dipekerjakan sebagai guru di MIN 4 Kota Medan, berdasarkan rekomendasi dari yayasan dan kepala sekolah.

2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah metode pengambilan karyawan dari sumber daya eksternal (Priansa, 2014). Ini mungkin lebih dikenal sebagai "pelamar yang melamar tanpa rekomendasi atau perantara dari anggota organisasi yang ada" di MIN 4 Medan. Hanya sedikit kemungkinan akan diterima kecuali syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan sudah sangat memenuhi kebutuhan.

"Publik itu kita justru terakhir, kita lebih percaya rekomendasi yang dari mulut ke mulut itu," kata peneliti saat mewawancarai kepala sekolah. Ya, karena pengalaman sebelumnya. Namun, itu hanyalah masalah kebijakan di lembaga pendidikan negeri setelah atau setelah sosialisasi rekrutmen. Lembaga pendidikan negeri memiliki kebijakan sendiri yang tidak dapat diganggu. Keputusan lembaga pendidikan untuk menggunakan internal atau eksternal menempatkan mereka dalam bahaya. Sudah pasti, setiap keputusan yang sudah dibuat akan memiliki keuntungan dan kerugian. Setelah membuat keputusan, lembaga pendidikan benar-benar siap untuk menerima semua bahaya dan keuntungan.

b. Waktu Rekrutmen

Setelah menghitung jumlah tenaga pendidik yang diperlukan, waktu yang tepat untuk memulai rekrutmen di MIN 4 Medan harus ditentukan. Rekrutmen biasanya dilakukan menjelang tahun ajaran baru atau karena ada guru yang mengundurkan diri secara tiba-tiba yang membutuhkan pengganti untuk melanjutkan kegiatan belajar mengajar. Sebagai hasil dari wawancara dengan Ibu Bidah Sari Daulay, dia menyatakan, "Waktu yang tepat dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik kita melihat kondisi real yang ada kapan dibutuhkannya tenaga pendidik itu." Untuk tahun ajaran baru, biasanya dievaluasi apakah jumlah guru cukup untuk menjalankan proses belajar mengajar di setiap kelas. Ini karena kelas bertambah, guru tidak mencukupi, atau guru cuti karena hamil atau melahirkan. Mayoritas guru perempuan di SDIT Bunayya telah mutasi, promosi, rotasi, atau resign. Oleh karena itu, rekrutmen tenaga pendidik diperlukan untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Setiap tahun, kami membuka lowongan sebelum tahun ajaran baru jika ada guru yang mengundurkan diri atau meninggalkan kota pada awal tahun ajaran. Bapak Muallim Harahap, kepala sekolah, juga menyatakan hal yang sama: "Waktu rekrutmen tenaga

pendidik di SDIT terbagi menjadi 2 yaitu; pertama, rekrutmen dilakukan secara terjadwal dilakukan sekali setahun yaitu setiap bulan menjelang tahun ajaran baru, Di MIN 4 Medan, rekrutmen biasanya dilakukan menjelang tahun ajaran baru, tetapi jika ada guru yang resign karena alasan tertentu, rekrutmen tetap dilakukan." Jika guru tiba-tiba keluar di tengah tahun ajaran, pembelajaran tetap akan berjalan dengan baik.

"Rekrutmen yang dilakukan karena memasuki tahun ajaran baru atau insidental, pasti keduanya mempunyai tujuan tersendiri," kata Bu Bidah Sari Daulay, WKM kurikulum. Pertama, mengatasi kekurangan sumber daya manusia agar proses pembelajaran tidak terganggu. Untuk tujuan kedua, MIN 4 Medan harus menerima sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi kebutuhan MIN 4 Medan dari berbagai sumber, dan kemudian menemukan kandidat yang memenuhi syarat yang akan tetap bersama MIN 4 Medan untuk jangka panjang. Dengan demikian, MIN 4 Medan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih kandidat terbaik dari sekumpulan pelamar yang sangat besar. Kelima, menurut hasil wawancara dengan bu Zubaidah, WKM Kesiswaan, tujuan rekrutmen tenaga pendidik adalah untuk mempertahankan kualitas dan standar pendidikan terbaik di SDIT Bunayya, meskipun pelamar tidak berhasil menjadi pendidik di MIN 4 Medan. Karena guru digugu dan diikuti oleh siswanya, pendidikan dimulai dari guru sebagai pusat. Oleh karena itu, kami menyiapkan guru terbaik untuk siswa SDIT Bunayya. Rekrutmen dilakukan setahun sekali pada tahun ajaran baru, dan kami juga melakukan rekrutmen jika ada guru yang keluar. Selama proses rekrutmen, ketua yayasan, pengawas, kepala sekolah, dan wakil kurikulum berkolaborasi. Musyawarah pada tingkat pimpinan adalah cara untuk membuat keputusan. Sebuah lembaga pendidikan pasti akan mengeluarkan biaya untuk rekrutmen tenaga pendidik, meskipun jumlah biaya tersebut bervariasi tergantung pada lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Hasil wawancara dengan berbagai sumber menunjukkan bahwa rekrutmen di MIN 4 Medan tidak membutuhkan biaya yang signifikan kecuali untuk fotokopi persyaratan. Karena belum memiliki kerjasama dengan notaris, rekrutmen di MIN 4 Medan belum membutuhkan biaya. Namun, jika sudah melakukannya, rekrutmen akan membutuhkan biaya antara 200 ribu hingga 300 ribu per orang. Kami sedang menyelidiki dan memeriksa sekolah lain yang menggunakan sistem ini.

c. Spesifikasi yang dibutuhkan

Lembaga pendidikan akan menentukan persyaratan dan persyaratan setelah menetapkan tanggal rekrutmen Selanjutnya. Dalam hal ini, lembaga pendidikan biasanya menetapkan beberapa syarat untuk calon pendidik yang mendaftar."Persyaratan untuk

menjadi calon guru kelas atau wali kelas harus S1, sedangkan untuk menjadi guru al-Qur'an boleh tidak S1, asalkan punya hafalan minimal 3 juz." Laki-laki harus Islam, berpengalaman, dan dapat membaca Al-Qur'an. Oleh karena itu, Orang keempat harus bangun untuk melakukan sholat lima waktu, bahkan jika dia tidak mengikuti guru Qur'an. Yang kelima tidak merokok. Selain itu, yang keenam siap untuk menjadi pemimpin. Karena nama guru itu bertanggung jawab atas setiap siswa di kelas yang dia mengajar, dia bersiap untuk menjadi contoh bagi siswanya. Busana muslimah akan menggantikan rokok jika perempuan tetap hidup. Menjadi contoh bagi anak didik dengan mengenakan pakaian muslimah yang syar'i." Untuk melamar menjadi tenaga pendidik di SDIT Bunayya, pertama melengkapi syarat dan ketentuan yang sudah ditentukan oleh panitia rekrutmen yaitu dengan membuat surat lamaran pekerjaan, membuat CV, foto kopi ijazah, foto kopi kartu tanda penduduk (KTP), foto kopi kartu keluarga (KK), dan sertifikat penghargaan jika ada," kata WKM Kurikulum Bu Bidah Sari Daulay kepada orang yang diwawancarai. Baik laki-laki maupun perempuan harus dapat membaca Al-Qur'an dengan benar dan melengkapi surat lamaran, CV, kk, ktp, akta, dan sertifikat, jika ada, untuk menjadi pendidik di SDIT Bunayya. Seorang calon guru laki-laki harus menghindari merokok, dan seorang calon guru perempuan harus berpakaian sopan agar mereka dapat menjadi teladan yang baik bagi murid-murid mereka setelah mereka diterima. Selama wawancara, orang biasanya ditanya tentang apa yang mereka lakukan setiap hari. Amal sehari-hari yang dimaksud termasuk membaca Qur'an, qobliyah bakdiyah, sholat lima waktu, dan sholat sunah tahajud dhuha. Karena anak-anak sholat dhuha di sekolah setiap hari, kecuali hari senin karena upacara bendera. Oleh karena itu, MN 4 Kota Medan membutuhkan pendidik yang sudah terbiasa melakukan sholat sunah dhuha agar mereka dapat dengan mudah mengarahkan siswa mereka untuk melakukannya.

Problematika Dalam Pelaksanaan Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di MIN 4 Kota Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak pelamar tidak memenuhi kebutuhan sekolah saat merekrut guru di MIN 4 Medan. Kepala sekolah memberi tahu calon pendidik bahwa jika mereka melamar tetapi tidak memenuhi kriteria, komitmen dapat dibuat dari awal. Ini disebabkan oleh fakta bahwa tidak semua persyaratan dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh sekolah terpenuhi sesuai dengan harapan.

Sebagai hasil dari wawancara dengan Bapak Muallim Harahap, kepala sekolah, ditemukan bahwa: "Problematika yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik di MIN 4 Kota Medan yaitu pelamar yang melamar menjadi calon tenaga pendidik kebanyakan tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan MIN 4 Medan, dan tidak ada lagi calon yang memenuhi semua syarat dan ketentuan." Untuk memastikan

ketersediaan tenaga pendidik untuk mengisi kekosongan jabatan, biasanya disarankan untuk membangun komitmen sejak awal untuk memastikan bahwa pelamar akan diterima dan kekosongan jabatan dapat segera dipenuhi. Selain itu, pelamar tidak memenuhi standar yang diharapkan, kata bapak kepala sekolah MIN 4 Kota Medan. Kita perlu mengidentifikasi harapan yang tidak sesuai. Misalnya, jika dia belum mahir membaca Al-Qur'an, dia harus bersedia untuk belajar dan meningkatkan kemampuan dirinya dengan belajar. Dia juga harus bersedia mengikuti kursus pengelolaan kelas, pelatihan membaca Al-Qur'an, dan sebagainya.

"Problematika yang muncul yaitu adanya guru yang keluar dengan tiba-tiba sehingga pada saat rekrutmen dilakukan tidak benar-benar menyeleksi calon guru dengan baik, sehingga yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan harapan", kata Bu Zubaidah, WKM kesiswaan. Pendidik yang bekerja di luar jadwal dan tidak mematuhi peraturan dan komitmen menyebabkan ketidakseimbangan. Ada juga guru yang menyebarkan virus buruk kepada rekan kerjanya. Guru seperti ini biasanya dipanggil dan diberi surat peringatan. Jika mereka tidak dapat melakukan perubahan, mereka akan dikeluarkan dari sekolah.

Sebagai hasil dari wawancara dengan Bu Bidah Sari Daulay, WKM Kurikulum, "Jika masalah yang dihadapi saat merekrut, seringkali yang melamar itu tidak memenuhi kriteria yang kita harapkan." Misalnya, kita mengharapkan mereka dapat membaca Qur'an, tetapi banyak dari mereka belum. Jika guru Qur'an itu, mereka tidak siap untuk mendidik anak karena rata-rata guru Qur'an telah lulus SMA. Akibatnya, kami selalu menganjurkan siswa yang telah mengikuti pedoman kami untuk mendapatkan S1. Masalah pengelolaan sumber daya manusia berasal dari sekolah swasta pertama, di mana banyak guru perempuan. Oleh karena itu, dia hamil dan kadang-kadang berumah tangga. Oleh karena itu, guru mungkin sering kekurangan. Mencari pengganti yang memenuhi kriteria MIN 4 Medan juga menantang. Ada faktor keberuntungan juga. Terlepas dari kontrak satu tahun atau dua tahun yang kami buat, ada beberapa yang melanggar karena dia ingin menikah dengan orang itu.

Meskipun studi lapangan menunjukkan bahwa individu yang terlibat dalam rekrutmen guru perencanaan memiliki kualitas yang luar biasa, temuan tersebut tidak konsisten dengan kenyataan di lapangan. Mayoritas pelamar atau calon pendidik tidak memiliki ijazah PGSD atau pendidikan sebelumnya; beberapa bahkan memiliki sarjana ekonomi.

"Bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen, terutama rekrutmen tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan, pasti ada masalah yang terjadi dilapangan, baik internal maupun eksternal," kata Bu Zubaidah, WKM Kesiswaan. Salah satu masalah yang sering terjadi selama proses rekrutmen di MIN 4 Medan adalah bahwa kandidat yang tidak

memenuhi syarat dan persyaratan yang ditetapkan secara langsung mengundurkan diri sebagai calon pendidik sebelum pengumuman bahwa mereka diterima sebagai tenaga pendidik. Selain itu, ada masalah yang sering terjadi dalam menentukan spesifikasi yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik di MIN 4 Medan. Karena banyak sarjana pendidikan bekerja di kantor, banyak sarjana ekonomi bekerja di sekolah, dan banyak sarjana lainnya bekerja tanpa ijazah kuliah, seperti yang terlihat di MIN 4 Medan, di mana tidak semua tenaga pendidik memiliki gelar sarjana pendidikan, tetapi mereka juga memiliki gelar sarjana ekonomi, dll. Selain itu, banyak pemohon yang datang ke MIN 4 Medan tidak dapat membaca Al-Qur'an dengan benar dan baik.

Dalam wawancara, bapak Muallim Harahap, kepala sekolah, menyatakan bahwa masih sulit untuk menemukan calon tenaga pendidikan yang spesifikasinya sesuai dengan kebutuhan kami. Seorang sarjana pendidikan mungkin tidak selalu dapat membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar, serta tidak menghafal tiga puluh juz, tetapi mereka telah menguasai psikologi siswa dan cara menguasai kelas selama proses pembelajaran. Untuk menjadi guru Al-Qur'an, seorang guru harus paling tidak menghafal tiga puluh juz Al-Qur'an atau paling tidak mempunyai kemampuan menghafal. Akibatnya, anak-anak dibiarkan bermain saat mengajar Al-Qur'an. Semua program pasti memiliki kelemahan dan keuntungan. seperti halnya proses pengangkatan guru di MIN 4 Kota Medan. Oleh karena itu, evaluasi menjadi salah satu bagian terpenting dari proses pengangkatan guru. Metode utama untuk mengevaluasi keberhasilan dan efektivitas upaya adalah evaluasi.

- a) Jumlah pemohon Sangat banyak calon guru untuk MIN 4 Medan pada tahun ajaran 2023/2024. Jadi, banyak orang yang tidak bisa diterima untuk menjadi pendidik di MIN 4 Medan.
- b) Hasil dari tujuan yang dicapai. Namun, ada banyak lamaran untuk posisi pendidik di MIN 4 Medan. Namun, sebagian besar pelamar tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan atau tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan di MIN 4 Medan. karena sulit untuk menemukan calon guru yang memiliki kualifikasi yang diperlukan Misalnya, memulai masalah jurusan non-keguruan, dan sebagainya. Jadi, opsi terakhir bagi calon pendidik adalah komitmen untuk terus meningkatkan kemampuan mereka setelah diterima menjadi pendidik.
- c) Metode saran. seperti yang ditunjukkan oleh temuan wawancara dengan bapak Muallim Harahap, kepala sekolah yang mengelola MIN 4 Medan. Proses rekrutmen di MIN 4 Medan berbeda dengan jalur rekomendasi dari guru-guru yang sudah bergabung sebagai SDM. Menurut peneliti, ini merupakan salah satu masalah dan pendekatan yang kurang profesional dalam merekrut guru di MIN 4 Medan. Selain

proses yang tampaknya bersifat nepotisme, akan sangat sedikit peluang bagi orang lain dari luar yang tidak memiliki jalur rekomendasi meskipun memiliki kualifikasi yang diperlukan oleh organisasi.

- d) Jumlah waktu yang diperlukan untuk mengisi posisi yang kosong Tidak lama untuk mengisi jawaban yang kosong di MIN 4 Medan.

Pembahasan Penelitian

Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di MIN 4 Kota Medan

a. Menentukan Kebutuhan

Menentukan kebutuhan adalah langkah utama dalam proses rekrutmen. Jika suatu organisasi memiliki kekurangan karyawan karena pensiun, mengundurkan diri, promosi ke jabatan yang lebih tinggi, atau alasan lainnya, maka jabatan tersebut harus segera dipenuhi dengan karyawan baru. Pegawai baru ini dapat berasal dari rekrutmen internal maupun eksternal, dan kondisi karyawan yang sudah ada harus diperiksa untuk memastikan mutasi. Perencanaan adalah proses menentukan tujuan apa yang ingin dicapai dan menetapkan cara dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya secara efisien dan efektif. Sumber daya manusia yang tepat pasti diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Menurut Mathis dan Jackson (2003), salah satu langkah yang harus diambil untuk menentukan kebutuhan adalah menghitung jumlah tenaga kerja manusia yang diperlukan. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di MIN 4 Medan, beberapa langkah telah diambil. Pertama, pemetaan dilakukan. Jika ada penambahan kelas, karyawan baru dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan. Dia juga harus memiliki S1 untuk menjadi guru kelas; namun, untuk menjadi guru al-Qur'an, tidak perlu, asalkan dia dapat menghafal minimal tiga juz. Selain itu, proses rekrutmen di MIN 4 Medan biasanya dilakukan dari mulut ke mulut. Dengan kata lain, setiap guru diminta untuk mencari orang yang mereka kenal yang dapat menjadi pendidik di MIN 4 Medan. Jika hal ini belum dilakukan, langkah selanjutnya adalah mengiklankan rekrutmen di media sosial atau publik seperti biasa. Di MIN 4 Medan, rekrutmen publik atau eksternal adalah metode terakhir yang biasa digunakan dalam proses rekrutmen karena mereka lebih suka rekomendasi dari mulut ke mulut daripada sumber luar karena kedua pihak sudah akrab satu sama lain. Pelamar harus membuat surat lamaran pekerjaan dan menyelesaikan berkas sesuai dengan syarat dan ketentuan setelah publikasi rekrutmen atau setelah sosialisasi rekrutmen. Karena tidak ada HRD yang memenuhi persyaratan, lamaran diproses oleh kepala sekolah. Setelah itu, wawancara, ujian baca Qur'an oleh koordinator Qur'an, dan persetujuan gaji dengan yayasan. Pertama, seorang pria harus beragama Islam, kedua, harus memiliki pengalaman, dan ketiga, harus dapat

membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar. Ini berlaku bahkan jika calon pendidik tersebut bukan guru Qur'an. Orang keempat bangun untuk sholat lima waktu. Yang kelima tidak merokok. Selain itu, yang keenam siap untuk menjadi pemimpin. Karena nama guru itu bertanggung jawab atas setiap siswa di kelas yang dia mengajar, dia bersiap untuk menjadi contoh bagi siswanya. Busana muslimah akan menggantikan rokok jika perempuan tetap hidup. mengenakan pakaian muslimah yang syar'i untuk memberikan contoh kepada siswa. Proses rekrutmen guru di MIN 4 Medan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang baik untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia. berdasarkan tinjauan teori Mathis dan Jackson tentang tahapan rekrutmen tenaga pendidik. Dalam menyusun program MIN 4 Medan, tim atau panitia pelaksana rekrutmen melakukan langkah-langkah seperti pemetaan dan tujuan, serta penentuan syarat dan ketentuan sumber daya manusia yang akan dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran. Langkah-langkah ini jelas sesuai dengan standar perencanaan penentuan kebutuhan tenaga pendidik secara umum. Di MIN 4 Medan, ada pelajaran umum, kurikulum nasional, program tahfizul Qur'an unggulan, dan pelajaran ekstrakurikuler yang beragam. Oleh karena itu, fungsi perencanaan pemetaan yang dilakukan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik di MIN 4 Medan telah dilaksanakan dengan baik. Ini karena mereka telah memenuhi langkah-langkah atau tahapan perencanaan yang diperlukan untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia secara keseluruhan.

b. Waktu Rekrutmen

Menentukan kapan rekrutmen akan dilakukan adalah komponen dari proses rekrutmen tenaga pendidik, menurut tinjauan teori yang dibuat oleh Mathis dan Jackson. Menurut G.R. Terry, *actuating* juga berarti memastikan bahwa setiap anggota kelompok merasa termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sesuai dengan perencanaan manajemen dan upaya organisasi.

Selama periode rekrutmen, suatu perusahaan atau organisasi mencari, menilai, dan memilih kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia. Pengumuman lowongan pekerjaan, pengumpulan aplikasi, wawancara, dan penilaian keterampilan adalah bagian dari proses rekrutmen. Rekrutmen guru di MIN 4 Medan sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah disepakati antara sekolah dan yayasan. Perekrutan guru biasanya dilakukan sebelum tahun ajaran baru atau setelah guru keluar tiba-tiba di tengah tahun ajaran. Sekolah harus tetap beroperasi, tetapi kekosongan jabatan memerlukan guru baru.

Selama kegiatan rekrutmen di MIN 4 Medan, panitia rekrutmen tenaga pendidik

mengadakan rapat koordinasi dengan tujuan melakukan pemetaan tenaga pendidik, menentukan jumlah guru yang diperlukan tahun ini, dan menentukan guru dengan spekualifikasi apa yang dibutuhkan sekolah. Selain itu, panitia menetapkan syarat dan ketentuan yang dibutuhkan oleh pelamar untuk memahami sumber daya manusia yang diinginkan oleh MIN 4 Medan. Jika pelamar tidak memenuhi syarat dan ketentuan ini, mereka tidak akan diterima untuk menjadi pendidik di MIN 4 Medan. Dengan demikian, para pelamar akan memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri mereka sendiri untuk memenuhi syarat dan ketentuan ini. Dan calon yang akan datang akan mengambil pelajaran dari ini.

Kandidat yang ingin menjadi pendidik akan didorong oleh rekrutmen yang dilakukan oleh panitia rekrutmen MIN 4 Medan. Ini juga akan memungkinkan guru yang sudah ada untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka. Karena pelan-pelan MIN 4 Medan tidak akan ada lagi dalam waktu dekat, hal ini akan berdampak positif pada semua guru MIN 4 Medan. Guru MIN 4 Medan yang ingin tetap menjadi pendidik akan berusaha disiplin dan terus meningkatkan diri untuk menjadi lebih baik dan layak sebagai pendidik. Para tenaga pendidik saat ini akan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan membaca Al-Qur'an mereka, antara lain.

Berdasarkan evaluasi teori Mathis dan Jackson, yang memberikan penjelasan tentang waktu pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, Panitia rekrutmen tenaga pendidik di MIN 4 Medan melakukan rekrutmen dengan tepat waktu. Sebagian besar tindakan telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Panitia rekrutmen juga telah berusaha melalui rapat koordinasi, pemetaan kebutuhan SDM, dan penciptaan syarat dan ketentuan. Dengan upaya ini, kandidat harus memastikan mereka memenuhi syarat dan persyaratan sebelum mengajukan lamaran untuk menjadi pendidik di MIN 4 Medan. Oleh karena itu, lamaran mereka tidak akan sia-sia.

c. Spesifikasi yang dibutuhkan

Setelah menentukan kebutuhan dan menetapkan tanggal pelaksanaan, rekrutmen tenaga pendidik dilakukan untuk memenuhi semua persyaratan MIN 4 Medan. Kurikulum nasional mematuhi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI tentang standar pendidikan dan tenaga pendidikan, pasal 28, seperti yang disebutkan di bawah ini:

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi untuk mengajar. Mereka juga harus sehat secara fisik dan mental, dan dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

- 2) Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang dipenuhi oleh seorang pendidik yang memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.
- 3) Kemampuan untuk berfungsi sebagai pendidik dalam pendidikan dasar dan menengah, serta pendidikan anak usia dini, termasuk kemampuan pedagogik, kemampuan kepribadian, kemampuan profesional, dan kemampuan sosial.

Untuk menjadi guru, mereka harus memiliki gelar sarjana atau S1. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk mengelola kelas, memahami psikologi anak-anak usia 6 sampai 12 tahun, dan memiliki kemampuan sarjana pendidikan. Guru Al-Qur'an harus memenuhi persyaratan berikut: 30 juz Al-Qur'an yang sudah bersanad, tahsin yang baik, hafal minimal 3 juz Al-Qur'an, dan lulus dari sekolah menengah atas. Namun, penjasokes yang digunakan untuk mengajar agama islam, bahasa inggris, atau bahasa arab harus sesuai dengan jurusan calon pendidik yang melamar. Jika Anda memenuhi syarat dan ketentuan yang ditetapkan, Anda akan diterima sebagai pendidik di MIN 4 Medan.

Problem dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MIN 4 Kota Medan

Menentukan kebutuhan adalah tugas utama perencanaan. Ada kelebihan dan kekurangan saat memutuskan untuk merekrut pendidik internal dan eksternal. Rekrutmen internal memiliki beberapa manfaat. Pertama dan terpenting, akan ada kenaikan gaji dan status karier karena sebagian besar pegawai menginginkannya. Kedua, akan ada lebih sedikit kekeliruan saat menempatkan status pegawai, dan ketiga, proses rekrutmen dan seleksi akan menjadi lebih mudah. Keempat, orang yang lebih berpengalaman pasti akan lebih mengenal organisasi dan karyawannya. Kelima, karena posisi yang tersedia dipenuhi secara internal, lebih sedikit waktu yang dihabiskan untuk pelatihan dan sosialisasi.

Ada kelebihan dan kekurangan saat memutuskan untuk merekrut pendidik internal dan eksternal. Rekrutmen internal memiliki beberapa manfaat. Pertama dan terpenting, akan ada kenaikan gaji dan status karier karena sebagian besar karyawan menginginkannya. Kedua, seleksi dan rekrutmen akan lebih mudah karena tidak ada kekeliruan tentang penempatan status karyawan. Ketiga, pengalaman yang dimiliki karyawan akan membuat mereka lebih mengenal organisasi dan karyawannya. Terakhir, waktu pelatihan dan sosialisasi yang diperlukan akan lebih singkat.

Ada beberapa keuntungan jika rekrutmen dilakukan dari eksternal. Pertama, mendapatkan ide dan perspektif baru; kedua, mengurangi konflik; dan ketiga, mengubah struktur organisasi. Selain itu, ada beberapa kekurangan rekrutmen eksternal. Pertama, mengangkat seseorang dari luar organisasi akan menimbulkan risiko bagi organisasi, kedua,

pegawai internal tidak akan memiliki banyak kesempatan untuk maju, dan ketiga, tidak ada informasi tentang kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan baru.

berdasarkan analisis teori Mathis dan Jackson mengenai tahapan pemilihan tenaga pendidik. Pemetaan dan tujuan serta penentuan syarat dan ketentuan untuk sumber daya manusia yang akan dipekerjakan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran adalah bagian dari proses yang dilakukan oleh tim atau panitia pelaksana rekrutmen saat menyusun program MIN 4 Medan. Langkah-langkah ini jelas sesuai dengan standar perencanaan umum untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik. Pelajaran di MIN 4 Medan mencakup pelajaran umum seperti kurikulum nasional, program tahfizul Qur'an yang unggul, dan berbagai macam macam ekstrakurikuler.

Karena itu, fungsi perencanaan pemetaan untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik di MIN 4 Medan telah berjalan dengan baik. Ini karena mereka telah memenuhi langkah-langkah atau tahapan perencanaan untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia secara keseluruhan, serta langkah-langkah yang ditetapkan oleh yang memiliki kebijakan rekrutmen tenaga pendidik di MIN 4 Medan tahun ajaran 2023/2024.

Masalah utama di MIN 4 Medan adalah banyaknya guru yang cuti di tengah tahun ajaran. Cuti menikah dan melahirkan biasanya datang bersamaan. Karena kebanyakan guru di MIN 4 Medan adalah wanita. Tidak mudah bagi perusahaan untuk mencari pengganti yang tepat dalam hal ini. karena menjadi guru, terutama di kelas tinggi, membutuhkan pemahaman yang lebih baik tentang perubahan tingkah laku yang terjadi pada siswa yang semakin beranjak remaja. Karena itu, banyak guru memutuskan sendiri untuk tetap mengajar sambil menunggu orang yang tepat untuk menggantikan mereka, meskipun sudah mendekati waktu persalinan.

Selain itu, ada guru yang meninggalkan kelas karena alasan jodoh karena mereka tidak memenuhi janji dan komitmen mereka. Ini mengganggu proses belajar. Guru baru harus beradaptasi dengan siswanya dan siswa juga harus beradaptasi dengan gurunya agar proses belajar mengajar tetap seimbang. Ini karena kedekatan emosional siswa dengan pendidik sangat penting karena akan berdampak besar pada prestasi akademik mereka.

berdasarkan penilaian konsep Mathis dan Jackson, yang memberikan penjelasan tentang waktu yang diperlukan untuk merekrut tenaga pendidik. Rekrutmen guru untuk MIN 4 Medan telah diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini, karena alasan tertentu, ada kekurangan guru ketika tahun ajaran baru dimulai atau di tengah tahun ajaran. Rencana sudah dilaksanakan. Proses belajar mengajar di MIN 4 Medan masih berjalan dengan efektif

dan efisien berkat upaya guru untuk membantu proses rekrutmen dengan mencari guru yang tepat. sehingga sekolah lebih mudah menyelesaikan kekosongan jabatan yang ada.

Dalam rekrutmen guru di MIN 4 Medan, spesifikasi yang dibutuhkan sulit ditemukan. Sebaliknya, banyak sarjana saat ini bekerja tidak sesuai dengan jurusan yang mereka ambil saat kuliah. Kebutuhan guru untuk MIN 4 Medan S1 sangat tinggi, tetapi hanya ada sedikit guru untuk jurusan ini, yang berdampak pada penurunan akreditasi sekolah.

Di MIN 4 Medan, rekomendasi itu tetap menjadi prioritas utama karena memiliki potensi yang lebih besar untuk menjadi pendidik daripada segalanya. Yang disarankan, bagaimanapun, harus mendekati kebutuhan.

Hasil analisis peneliti yang dilakukan oleh panitia rekrutmen MIN 4 Medan menunjukkan bahwa proses rekrutmen telah berjalan dengan baik karena mereka telah memenuhi tahapan yang diperlukan. Selain itu, guru yang ada juga terlibat dalam proses karena kerja sama yang baik di antara anggota panitia rekrutmen. Karena lembaga masih kesulitan mencari calon guru yang memenuhi syarat, hasil rekrutmen masih jauh dari sempurna.

SIMPULAN

1. Proses pengangkatan guru di MIN 4 Medan sebagian besar sesuai dengan teorinya Mathis dan Jackson tentang pengangkatan guru. Pertama, MIN 4 Medan merencanakan dan menetapkan jumlah guru yang dibutuhkan untuk tahun ajaran 2023/2024. Kemudian, menetapkan waktu untuk rekrutmen kapanakan. Rekrutmen biasanya dilakukan saat tahun ajaran baru atau saat kekurangan guru muncul di tengah tahun ajaran. Ketiga, tentukan syarat dan kualifikasi yang diperlukan. Untuk guru kelas, biasanya diperlukan gelar PGSD, hafiz 30 yang bersanad untuk guru Qur'an, dan yang berlatar belakang olahraga, bahasa Inggris, atau PAI untuk guru mata pelajaran.
2. Masalah rekrutmen tenaga pendidik di MIN 4 Medan: Rekomendasi untuk menjadi tenaga pendidik sangat penting meskipun syarat dan persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik sudah ditentukan. Rekomendasi ini tetap penting untuk calon tenaga pendidik dengan mempertimbangkan kualitas mereka. Ketua yayasan dan kepala sekolah akan direkomendasikan untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Untuk menghindari konflik kepentingan, pihak-pihak yang menetapkan kebijakan rekrutmen pendidik akan bermusyawarah. agar tujuan sekolah di MIN 4 Medan dapat dilaksanakan secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Yulida. 2019. "*Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamu,*" Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung)
- Amalia, Putri. 2010. "*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Muttaqien Parung Bogor,*" Skripsi (Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah).
- Efendi, Roma Pratama. 2019. "*Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Di Sekolah Alam Raya Mahara Jambi 131 Kabupaten Muaro Jambi,*" Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi)
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, Hari. 2021. "*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di kecamatan kalaena, Kabupaten Luwu Timur (Studi pada SDN 156 kalaena),*" Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Kurniawan, Nanang. 2019. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP TamanSiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung,*" Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung).
- Meloeng, Lexy J. 1996. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhajir, Noeng. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Surasin
- Muhardi. 2004. *Kontribusi PELAJARAN luar Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia*
- Nuraini. 2021. "*Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi,*" Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Saifuddin).
- Sari, Sulistriani. 2019. "*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang,*" Skripsi (UIN Syarif Hidayatullah, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan)
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Teguh Triwiyanto, Nurul Ulfatin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grafindo Persada

UU Nomor 20 Nomor Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta Werang, Basilius R.
2015. Manajemen Pendidikan di Sekolah. Yogyakarta: Media Akademi

Wirza, Zulfatma. 2019. "*Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu,*" Skripsi (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Kasim Riau Pekanbaru).