

SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH PROGRESIF BUMI SHALAWAT SIDOARJO

Yahya Umar

yahyaumar.mei@gmail.com

Universitas KH. Abdul Chalim, Pacet, Mojokerto

Zakariyah

riyah.zaka@gmail.com

Universitas KH. Abdul Chalim, Pacet, Mojokerto

Abstract

This study aims to analyze the recruitment system for educators and educational staff at Madrasah Ibtidaiyah (MI) Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo, focusing on recruitment strategies, placement systems, as well as the challenges and solutions encountered. The primary objective of the research is to understand how a selective and structured recruitment process can enhance the quality of human resources in the educational institution. This research employs a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through observation, in-depth interviews with relevant parties, and documentation studies. The results indicate that recruitment at MI Progresif Bumi Shalawat is conducted systematically through several stages: preparation, announcement, application acceptance, administrative and academic selection, and evaluation. The selection of educators considers not only academic qualifications and teaching skills but also ideological commitment. The placement of educators and educational staff is carried out by considering educational background and teacher-student ratios. The main challenge identified is the limited access to information for applicants regarding administrative selection results, which are only announced through the institution's website. As a solution, the school conducts evaluations and improvements in the communication system. The implication of this research is the importance of a transparent and structured recruitment system to attract professional and highly dedicated educators and educational staff. These findings can serve as a reference for other educational institutions in improving the quality of their recruitment processes.

Keywords: *Educator recruitment, Madrasah Ibtidaiyah, human resource quality.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo, dengan fokus pada strategi perekrutan, sistem penempatan, serta hambatan dan solusi yang dihadapi. Tujuan utama penelitian adalah untuk memahami bagaimana proses rekrutmen yang selektif dan terstruktur dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan pihak terkait, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen di MI Progresif Bumi Shalawat dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan, yaitu persiapan, pengumuman, penerimaan lamaran, seleksi administratif dan akademik, serta evaluasi. Seleksi tenaga pendidik tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik dan keterampilan mengajar, tetapi juga komitmen ideologis. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan

mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan rasio guru-siswa. Hambatan utama yang diidentifikasi adalah keterbatasan akses informasi bagi pelamar terkait hasil seleksi administrasi yang hanya diumumkan melalui website lembaga. Sebagai solusi, pihak sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem komunikasi. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya sistem rekrutmen yang transparan dan terstruktur untuk menjaring tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional serta berdedikasi tinggi.

Kata kunci: *Rekrutmen tenaga pendidik, Madrasah Ibtidaiyah, kualitas sumber daya manusia.*

PENDAHULUAN

Dalam pasal 3 (tiga) Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.¹

Di era globalisasi dewasa ini, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa.

Pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya kepala sekolah harus selalu melakukan perencanaan ke atas dan ke bawah. Perencanaan ke atas maksudnya, kepala sekolah berusaha secara maksimal dan kontinyu mencari terobosan baru, baik menyangkut ilmu pengetahuan, metodologi pengajaran, masalah pembiayaan, studi banding, dan lain sebagainya, sehingga sekolah tersebut dapat sejajar dengan sekolah yang berkualitas. Perencanaan ke bawah maksudnya adalah kepala sekolah harus mampu melaksanakan perencanaan secara matang untuk melakukan penertiban administrasi keuangan, guru, aktivitas mengajar, sarana dan prasarana, perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya.

Begitu juga tenaga kependidikan lainnya seperti tata usaha, konselor, pembina pramuka, bendahara, pustakawan dan laboran harus mengetahui tugas dan tanggung jawab, dan wewenang yang harus dilakukan untuk mendukung kerja sekolah demi

¹ I.G.A.K. Wardani and Dkk, *Perspektif Pendidikan SD* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2012).h 25

mewujudkan sekolah yang berkualitas. Tanpa kerjasama tenaga kependidikan tersebut, maka sulit untuk mewujudkan sekolah yang berprestasi. Dalam hal ini, yang berperan untuk merencanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab tersebut adalah kepala sekolah. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, dana, masyarakat, sarana dan prasarana.

Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar proses rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau hanya sekedar mendapatkan SDM yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional dibidangnya.

Rekrutmen (pengadaan) pendidik dan tenaga kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.² Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah. Sebab, di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat didalamnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo”**. Dalam penelitian ini ada 2 Rumus Masalah dari Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo, Pertama Bagaimana strategi perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo,

² Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah* (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008).h 8

Kedua Bagaimana sistem penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo dan Ketiga Hambatan apa yang dihadapi dalam perekrutan tenaga pendidik dan solusi mengatasi hambatan tersebut. Adapun tujuan penelitian ini Pertama Untuk mengetahui strategi perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo, Kedua untuk mengetahui Untuk mengetahui penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo dan Ketiga Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam perekrutan tenaga pendidik dan solusi mengatasi hambatan tersebut, dalam penelitian ini ada 2 Kegunaan, pertama teoritis dan kedua praktis.

METODE

Berdasarkan sumber data, jenis penelitian dalam penulisan tesis ini adalah penelitian lapangan (field research) berupa penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Jadi, prosedur penelitian ini akan menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena secara apa adanya.³ Peneliti di sini bertindak sebagai pengamat. Peneliti hanya mengamati kategori perilaku, mengamati gejala, dan mencatat dalam bentuk observasinya. Penelitian kualitatif menggunakan observasi terstruktur, tidak terstruktur, dan interaksi komunikatif sebagai alat pengumpulan data, terutama wawancara mendalam (in-dept interview), dan peneliti menjadi instrumen utamanya.⁴ Ciri-ciri penelitian metode deskriptif adalah memusatkan perhatian terhadap masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan (masa sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual, serta menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya dengan interpretasi rasional.⁵

Penelitian di lakukan di MI Progrersif Bumi Shalawat Sidoarjo, yang beralamat di Jln. Kenongo, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61273. Sumber data penelitian yang digunakan ada dua sumber, pertama sumber data primer dan kedua sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga metode, pertama

³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).h 18

⁴ Sudarmawan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2002).h 68

⁵ Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Graha ilmu, 2010).

metode observasi, kedua metode wawancara dan ketiga metode dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kualitatif yang terdiri dari Reduksi data dan Penyajian data. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan 3 teknik, pertama Teknik pemeriksaan derajat kepercayaan, kedua Teknik pemeriksaan keteralihan (*transferability*) dan ketiga Teknik pemeriksaan ketergantungan (*dependability*). Tahap-Tahap penelitian yaitu pertama tahap Pra lapangan dan tahap pelaksanaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat

Adapun proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat, yaitu:

1. Persiapan
 - a) Pembentukan panitia rekrutmen
 - b) Penetapan Prosedur Pendaftaran
2. Penyebaran Pengumuman Penerimaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Sumber dan Metode Rekrutmen)
3. Penerimaan Lamaran
4. Seleksi

Menurut penjelasan Bapak H. Aria Muchammad, Lc, M.H., seleksi untuk tenaga pendidik meliputi:

“Seleksi administrasi, tes tertulis, micro teaching, psikotes, wawancara. Wawancara meliputi ideologis yang kandidat punya, kompetensi, keorganisasian, serta latar belakang calon pendidik. Di wawancara lebih ke pendalaman dan penajakan komitmen. Adapun yang menjadi prioritas atau pertimbangan dalam seleksi adalah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang fresh graduate, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 3.50 dan juga asal Perguruan Tinggi. Karena saat rekrutmen, pihak sekolah sangat memfilter calon tenaga pendidik dan kependidikan, guna tercapainya tujuan pendidikan di sekolah ini.”

Untuk seleksi tenaga kependidikan seperti bagian tata usaha, pustakawan, dan petugas kebersihan berbeda dengan seleksi tenaga pendidik. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak H. Aria Muchammad, Lc, M.H:

“Tersedia potensi akademik, psikotes, dan wawancara. Misalnya untuk tenaga kebersihan hanya di tes keterampilan bersih-bersih dan wawancara, intinya tetap sesuai bidang.”

Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat dilakukan secara sistematis dan terstruktur, dimulai dari persiapan pembentukan panitia rekrutmen dan penetapan prosedur pendaftaran, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran, hingga tahap seleksi yang ketat. Seleksi tenaga pendidik meliputi tes administrasi, tes tertulis, micro teaching, psikotes, dan wawancara yang menekankan pada aspek ideologis, kompetensi, keorganisasian, serta latar belakang calon pendidik. Prioritas diberikan kepada fresh graduate dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 3.50 dan asal perguruan tinggi yang relevan. Sementara itu, seleksi tenaga kependidikan seperti tata usaha, pustakawan, dan petugas kebersihan difokuskan pada tes potensi akademik, psikotes, wawancara, serta tes keterampilan sesuai bidangnya. Proses rekrutmen yang selektif ini bertujuan untuk memastikan terpilihnya tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, berkompeten, dan berkomitmen tinggi guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan di MI Progresif Bumi Shalawat.

Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo

Konsep penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat adalah selain mengacu pada latar belakang pendidikannya, yaitu dengan mengacu pada data operasional tenaga pendidik dan menghitung rasio keberadaan guru dan siswa. Selanjutnya, peraturan yayasan dijadikan sebagai landasan dalam melaksanakan manajemen penempatan tenaga pendidik sehingga ketidakseimbangan dalam pendistribusian tenaga pendidik dapat dicegah. Konsep penempatan tenaga pendidik yang sudah berjalan di MI Progresif Bumi Shalawat sudah dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan petunjuk pelaksanaan, serta sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

Hambatan yang Dihadapi Dalam Perekrutan Tenaga Pendidik dan Solusi

Dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan tentunya memiliki faktor pendorong dan penghambat. Faktor pendorong merupakan hal yang penting dalam proses pengelolaan tenaga pendidik, terutama bagi pihak

lembaga pendidikan/sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, beliau menjelaskan bahwa:

“Memang sejauh ini untuk pelaksanaan rekrutmen tidak ada kendala, hanya saja untuk tenaga pendidik yang sudah dinyatakan diterima memang harus benar-benar mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Kami tekankan ke calon tenaga pendidik maupun kependidikan, bahwa untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang baru akan melalui sistem kontrak 1 tahun. Dari situ kita evaluasi kinerja mereka, jika bagus maka akan berlanjut.”

Sedangkan untuk solusi atas hambatan tersebut, Waka Kurikulum MI Progresif Bumi Shalawat menjelaskan:

“Untuk sedikit hambatan tersebut, evaluasi untuk kedepan, mungkin akan dicantumkan lebih detail tanggal pengumuman hasil seleksi baik administrasi, maupun akademik, dll. Tetapi sejauh ini hanya satu atau dua orang pelamar saja yang terkadang terlewat, itu pun juga saat pengumuman hasil seleksi administrasi, karena untuk hasil seleksi yang lain kita langsung hubungi via telepon.”

1. Interpretasi

Interpretasi data merupakan upaya untuk memperoleh arti dan makna yang lebih mendalam dan jelas terhadap hasil penelitian yang sedang dilakukan.⁶ Berdasarkan pengamatan pada pelaksanaan sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo, bisa dikatakan sudah berdasarkan prosedur yang berlaku. Hal ini dilihat dari tingkat keberhasilan rekrutmen yang mampu menjaring tenaga-tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional.

Adapun tindak lanjut dari perekrutan tersebut yakni penempatan tenaga pendidik dan kependidikan yang memang sesuai dengan latar belakang pendidikannya masing-masing. Karena MI Progresif Bumi Shalawat menjamin mutu pendidikan untuk peserta didiknya, sehingga saat proses rekrutmen sangat selektif sekali untuk memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang kokoh spiritual dan mapan intelektual.

Sedangkan di dalam sebuah sistem yang berjalan pasti ada kendala yang dihadapi, begitu juga dengan sistem rekrutmen yang berjalan di MI Progresif Bumi Shalawat ini, yang memang dari awal untuk penjangkaran tenaga pendidik dan kependidikan memanfaatkan IT, sehingga seluruh informasi maupun pengiriman

⁶ Lexy j Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).h 324

berkas/administrasi calon tenaga pendidik dan kependidikan harus lewat website lembaga, dan menyebabkan beberapa calon pegawai yang mendaftar ketinggalan informasi dan lain sebagainya, dikarenakan tidak selalu update info di website lembaga.

Adapun yang mungkin menjadi pembeda dengan lembaga lain mengenai sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat adalah calon tenaga pendidik yang fresh graduate, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 3.50 dan juga asal Perguruan Tinggi, serta adanya penajakan komitmen yang ditekankan saat proses rekrutmen. Karena saat perekrutan, pihak sekolah sangat memfilter calon tenaga pendidik dan kependidikan, guna tercapainya tujuan pendidikan di sekolah ini. Serta tenaga pendidik dan kependidikan yang diterima/baru akan melalui sistem kontrak satu tahun. Dari situ kita evaluasi kinerja mereka, jika bagus maka akan berlanjut dan sebaliknya.

2. Tinjauan Tentang Sistem Rekrutmen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata sistem diartikan sebagai susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya.⁷ Sistem pada dasarnya berarti suatu keteraturan yang terdiri dari beberapa unsur yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Setiap unsur tidak berdiri sendiri, sehingga suatu sistem tidak sekadar terdiri dari penjumlahan unsur-unsurnya. Setiap unsurnya mempunyai fungsi untuk mewujudkan sistem sebagai suatu keteraturan/keterkaitan yang bermakna secara utuh. Sistem merupakan komponen atau unsur yang saling berkaitan secara teratur dan saling mempengaruhi, setiap unsur memiliki fungsi untuk mewujudkan sistem secara keterkaitan yang nantinya dapat mencapai tujuan.

Sedangkan rekrutmen menurut KBBI diartikan sebagai pengarahan.⁸ Rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.⁹ Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang dirancang untuk

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008).h 987

⁸ Nasional.h 812

⁹ Suwatno and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013).h 63

memperoleh tenaga dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sekolah.¹⁰

Kepentingan tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru merupakan hal krusial bagi perusahaan. Beberapa pertimbangan manajerial mengenai rekrutmen yang efektif diharapkan dapat menghasilkan perusahaan yang lebih baik, yaitu:¹¹

- a. Manajer selain mempertimbangkan faktor eksternal dan internal dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru, juga perlu lebih khusus mempertimbangkan dimensi gender.
- b. Manajer dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen para pekerja serta memperkecil biaya perputaran karyawan dengan cara memberikan promosi dari kalangan karyawan perusahaan itu sendiri, sehingga tindakan tersebut layak dilakukan.
- c. Penjajakan pekerjaan realistis dapat menyediakan para karyawan dengan harapan-harapan akurat, dan sebagai hasilnya perusahaan akan memperoleh manfaat dari meningkatnya kepuasan dan menurunnya perputaran karyawan.
- d. Pengembangan karier seharusnya menjadi bagian dari setiap bentuk pelatihan untuk para karyawan baru.
- e. Prinsip-prinsip kegiatan yang disepakati, jika diamati dalam proses rekrutmen dan seleksi, dapat membantu mengembangkan beragam bakat angkatan kerja.
- f. Metode rekrutmen dan seleksi spesifik harus taat asas dengan strategi perusahaan secara keseluruhan.

Sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik serta kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo dilaksanakan secara terstruktur dan selektif, dengan mengacu pada latar belakang pendidikan, rasio guru-siswa, serta peraturan yayasan untuk memastikan distribusi tenaga pendidik yang seimbang. Proses rekrutmen melibatkan tahapan yang ketat, termasuk seleksi administrasi, tes tertulis, micro teaching, psikotes, dan wawancara yang menekankan komitmen ideologis dan kompetensi calon. Meskipun sistem ini telah berjalan efektif, terdapat hambatan seperti keterbatasan akses informasi bagi pelamar yang tidak selalu memantau pengumuman

¹⁰ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).h 55

¹¹ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).h 116

melalui website lembaga. Sebagai solusi, pihak sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan sistem komunikasi, termasuk memberikan informasi lebih detail dan menghubungi pelamar secara langsung. Keunikan sistem rekrutmen di MI Progresif Bumi Shalawat terletak pada prioritas penerimaan fresh graduate dengan IPK minimal 3.50, penajakan komitmen, serta sistem kontrak satu tahun untuk mengevaluasi kinerja sebelum melanjutkan kerja sama. Dengan pendekatan ini, lembaga berhasil menjaring tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, berdedikasi tinggi, dan sesuai dengan visi misi sekolah untuk menciptakan sumber daya manusia yang kokoh spiritual dan mapan intelektual.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo telah dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Proses rekrutmen dimulai dari tahap persiapan, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran, seleksi, pengumuman kelulusan, hingga evaluasi. Metode rekrutmen yang terbuka dan transparan terbukti efektif dalam menyebarkan informasi, sehingga menarik banyak calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Lembaga ini berhasil menjaring tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diharapkan, serta memiliki komitmen ideologis yang kuat.

Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, data operasional, serta rasio guru dan siswa. Proses penempatan ini dilaksanakan secara efektif dan efisien, sesuai dengan petunjuk pelaksanaan dan kondisi yang ada. Dengan sistem ini, lembaga mampu menciptakan distribusi tenaga pendidik yang seimbang dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di MI Progresif Bumi Shalawat telah berjalan dengan baik dan mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang berkualitas.

Meskipun sistem rekrutmen yang diterapkan sudah cukup baik, terdapat hambatan dalam penyampaian informasi hasil seleksi, terutama pada tahap seleksi administrasi yang hanya diumumkan melalui website lembaga. Beberapa pelamar seringkali terlewat

informasi tersebut, sehingga gagal mengikuti seleksi tahap selanjutnya. Sebagai solusi, pihak sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan sistem komunikasi, termasuk memberikan informasi yang lebih detail dan menghubungi pelamar secara langsung. Dengan demikian, sistem rekrutmen di MI Progresif Bumi Shalawat dapat terus ditingkatkan untuk memastikan proses yang lebih inklusif dan transparan, sekaligus mempertahankan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan berdedikasi tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2002). *Menjadi peneliti kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Diklat. (2008). *Panduan manajemen pemberdayaan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.
- Kartiko Widi, R. (2010). *Asas metodologi penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, L. J. (2016). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus besar bahasa Indonesia pusat bahasa edisi keempat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syaodih Sukmadinata, N. (2014). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wardani, I. G. A. K., & Dkk. (2012). *Perspektif pendidikan SD*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.