

Menyusun Rekrutmen dan Penempatan Kerja Karyawan di SMP IT Al Hijrah Medan

Ahmad Riyadi Siregar¹, Hadi Purnomo², Hayati Eka Pratiwi³, Zahara Salma⁴, Mutiah Nasution⁵, Rahmat Siregar⁶, M. Ardiansyah Panjaitan⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: ahmadriyadisiregar5@gmail.com¹, hadi.nomo03@gmail.com²,
hayatip72@gmail.com³, zaharasalma94@gmail.com⁴, mutmutiah104@gmail.com⁵,
rahmatsiregar209@gmail.com⁶, ardipanjaitan583@gmail.com⁷

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prosedur rekrutmen dan penempatan kerja di SMP IT Al-Hijrah Medan, guna mendukung pencapaian visi dan misi sekolah berbasis nilai-nilai Islam. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengeksplorasi proses rekrutmen, kualifikasi tenaga pendidik yang diharapkan, serta tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara sistematis melalui seleksi administratif, tes kompetensi, micro-teaching, dan wawancara. Penempatan guru didasarkan pada kebutuhan sekolah, sementara evaluasi kinerja dilakukan secara berkala. Tantangan utama meliputi keterbatasan kandidat berkualitas dan kesulitan adaptasi tenaga pendidik baru. Penelitian ini merekomendasikan penguatan seleksi melalui teknologi dan pengembangan program pelatihan bagi guru baru.

Kata kunci: *Rekrutmen, Penempatan Kerja, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam.*

Abstract

This research aims to analyze recruitment and job placement procedures at SMP IT Al-Hijrah Medan, in order to support the achievement of the school's vision and mission based on Islamic values. Using a descriptive qualitative approach, this research explores the recruitment process, the expected qualifications of teaching staff, and the challenges faced in managing human resources. The results show that the recruitment process was carried out systematically through administrative selection, competency tests, micro-teaching, and interviews. Teacher placement is based on school needs, while performance evaluations are carried out periodically. The main challenges include the limited number of qualified candidates and the difficulty of adapting to new teaching staff. This research recommends strengthening selection through technology and developing training programs for new teachers.

Keywords : *Recruitment, Job Placement, Human Resources, Islamic Education.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan, termasuk di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). Di tengah perkembangan zaman yang terus bergerak cepat, peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi semakin krusial. Kualitas dari para pendidik yang ada di dalam suatu sekolah tidak hanya berdampak pada efektivitas proses belajar mengajar, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi sekolah secara keseluruhan. Hal ini juga berlaku di SMP IT Al-Hijrah Medan, yang memiliki komitmen kuat terhadap pendidikan berbasis nilai-nilai Islam yang terpadu. Sebagai lembaga pendidikan yang menekankan pada pembentukan karakter siswa melalui prinsip-prinsip keagamaan yang kokoh, SMP IT Al-Hijrah sangat membutuhkan tenaga pendidik dan staf yang kompeten, berdedikasi, dan tentunya memiliki pemahaman serta kecocokan dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan sekolah.

Namun, proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini melibatkan berbagai tahapan yang harus dilakukan dengan sangat cermat dan teliti. Proses rekrutmen di SMP IT Al-Hijrah Medan, misalnya, tidak hanya membutuhkan pendekatan administratif yang baik, tetapi juga seleksi yang mendalam yang memastikan bahwa setiap calon tenaga pendidik memiliki kompetensi profesional yang tinggi serta sikap dan kepribadian yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Untuk itu, kualifikasi yang dibutuhkan dalam proses seleksi sangat beragam, mulai dari kemampuan pedagogik yang baik, pemahaman agama Islam yang mendalam, hingga kemampuan untuk bekerja dalam tim yang solid. Semua kualifikasi ini menjadi standar utama yang harus dipenuhi oleh setiap calon tenaga pendidik yang ingin bergabung di SMP IT Al-Hijrah Medan.

Selain itu, penempatan kerja yang tepat juga menjadi salah satu tantangan besar yang harus dihadapi oleh SMP IT Al-Hijrah. Setiap tenaga pendidik yang terpilih harus ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan mereka, baik dalam mata pelajaran yang akan mereka ajarkan maupun dalam jenjang kelas yang mereka ampu. Penempatan yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, yang dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa secara optimal. Penempatan yang sesuai juga dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik karena mereka dapat bekerja di bidang yang mereka kuasai dan lebih merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan.

Selain masalah rekrutmen dan penempatan, evaluasi kinerja juga menjadi hal yang tidak kalah penting dalam upaya menjaga kualitas pendidikan di SMP IT Al-Hijrah. Proses evaluasi kinerja yang terstruktur dan terarah akan membantu pihak sekolah dalam memantau performa tenaga pendidik dan staf secara berkala. Hal ini juga menjadi dasar bagi pihak sekolah untuk mengambil keputusan strategis dalam hal pembinaan dan pengembangan tenaga kerja. Evaluasi yang dilakukan secara transparan dan objektif dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi setiap guru dan staf dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. Lebih jauh lagi, evaluasi kinerja yang baik dapat memberikan data yang berguna untuk merencanakan pelatihan dan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing tenaga pendidik.

Namun, di tengah upaya-upaya ini, SMP IT Al-Hijrah juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang cukup kompleks. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya dalam menarik kandidat tenaga pendidik yang berkualitas. Persaingan antar lembaga pendidikan juga semakin ketat, dengan semakin banyaknya sekolah yang menawarkan berbagai program pendidikan unggul. Selain itu, tantangan lain yang tidak kalah penting adalah adaptasi guru baru terhadap budaya dan lingkungan sekolah yang sudah ada. Setiap lembaga pendidikan memiliki kultur dan dinamika yang berbeda, sehingga proses adaptasi ini memerlukan waktu dan perhatian ekstra agar dapat berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, SMP IT Al-Hijrah perlu melakukan berbagai langkah strategis yang dapat meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen dan penempatan kerja. Di samping itu, penting juga untuk menjaga kualitas tenaga pendidik yang ada agar mereka mampu mendukung visi dan misi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berbasis nilai-nilai Islam. Beberapa langkah strategis yang dapat diambil antara lain adalah meningkatkan daya tarik sekolah melalui pengembangan program-program pelatihan dan pengembangan diri bagi calon tenaga pendidik, serta memperkuat kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan lain dalam rangka berbagi informasi dan pengalaman.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat teridentifikasi dengan lebih jelas prosedur rekrutmen dan penempatan kerja yang ideal untuk SMP IT Al-Hijrah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kualifikasi utama yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan staf, serta solusi atas tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sekolah. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan yang bermanfaat bagi SMP IT Al-Hijrah dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal, agar dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, efektif, dan berbasis pada nilai-nilai luhur Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMP IT Al-Hijrah Medan. Subjek

penelitian mencakup kepala sekolah, guru, dan staf terkait. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara iteratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Rekrutmen

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, sehingga pengelolaannya membutuhkan pendekatan yang strategis dan efektif. Salah satu langkah awal yang krusial adalah proses rekrutmen. Rekrutmen sendiri dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mencari, menemukan, dan menarik kandidat yang potensial untuk mengisi posisi tertentu di dalam organisasi. Proses ini tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memastikan organisasi mendapatkan individu yang mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan bersama.

Menurut Hadari Nawawi, rekrutmen merupakan proses sistematis yang dirancang untuk menjaring calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, rekrutmen tidak hanya menjadi langkah administratif, tetapi juga bagian strategis dalam membangun sumber daya manusia yang unggul. Dalam praktiknya, proses ini harus dilakukan dengan mempertimbangkan visi organisasi, kebutuhan kompetensi, dan nilai-nilai yang diusung, sehingga menghasilkan tim kerja yang solid dan berkinerja tinggi. Melalui rekrutmen yang efektif, organisasi dapat memastikan keberlanjutan operasional serta adaptasi terhadap dinamika pasar dan tantangan global. Oleh karena itu, setiap tahapan dalam proses rekrutmen, mulai dari perencanaan hingga seleksi akhir, perlu dirancang dengan cermat agar menghasilkan output terbaik. Menurut Dr. Husein Umar, rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.³ Sirait juga mendefinisikan rekrutmen adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang dituntut suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi.

Penempatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson ialah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala penempatan kerja adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu.

Siswanto berpendapat penempatan kerja merupakan proses memberi kerja dan posisi bagi bagi yang dinyatakan lolos seleksi untuk dikerjakan sesuai lingkup tugas, serta pertanggungjawaban resiko dan hal lain yang muncul dari kerja dan posisi, wewenang serta tanggung-jawab yang melekat. Hasibuan mengemukakan penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan author kepada orang tersebut.

Menurut Rivai dalam Yuniarsih penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atas pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dala arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatann dalam kaitan ini meliputi, promosi, transfer dan demosi. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan penempatan kerja adalah mengalokasikan para pegawai ke posisi pekerjaan yang tepat dan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Menurut Hadari Nawawi, rekrutmen merupakan proses sistematis yang dirancang untuk menjaring calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, rekrutmen tidak hanya menjadi langkah administratif, tetapi juga bagian strategis dalam membangun sumber daya manusia yang unggul. Dalam praktiknya, proses ini harus dilakukan dengan mempertimbangkan visi organisasi, kebutuhan kompetensi, dan nilai-nilai yang diusung, sehingga menghasilkan tim kerja yang solid dan berkinerja tinggi. Hadari Nawawi membedakan konsep sumber daya manusia (SDM) ke dalam dua lingkup, yaitu makro dan mikro, untuk memberikan pemahaman yang lebih terstruktur. Dalam pengertian makro, SDM mencakup seluruh individu yang menjadi bagian dari populasi atau warga negara suatu wilayah tertentu yang telah mencapai usia angkatan kerja. Sementara itu, pengertian SDM dalam arti mikro mengacu pada individu-individu yang secara aktif bekerja atau menjadi bagian dari suatu organisasi, institusi, atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Peran SDM dalam Pendidikan

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

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

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik di SMP IT Al-Hijrah Medan: Sebuah Pembahasan

A. Sistem Rekrutmen

Rekrutmen tenaga pendidik dan staf di SMP IT Al-Hijrah Medan dilakukan secara sistematis dan terstruktur melalui tim HRD yayasan. Proses ini dimulai dengan penetapan standar kualifikasi yang disesuaikan dengan visi dan misi sekolah yang berbasis nilai-nilai Islam. Proses rekrutmen ini tidak hanya melibatkan seleksi administratif, tetapi juga beberapa tahap seleksi lainnya, yaitu pengumuman lowongan, tes seleksi, micro-teaching, dan wawancara. Dengan prosedur ini, sekolah berupaya memastikan bahwa setiap calon tenaga pendidik yang direkrut tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik tetapi juga sejalan dengan budaya dan visi sekolah.

1. Kualifikasi Calon Guru

Kualifikasi utama yang dicari pada calon guru di SMP IT Al-Hijrah adalah lulusan minimal S1, beragama Islam, dan menjalankan salat lima waktu. Calon guru juga diharapkan memiliki komitmen untuk belajar dan mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah. Kualifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik yang direkrut tidak hanya kompeten dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki integritas moral yang mendukung visi sekolah, yang menekankan pada pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

2. Proses Seleksi

Proses seleksi di SMP IT Al-Hijrah terdiri dari beberapa tahap, yaitu seleksi administrasi, tes tertulis, micro-teaching, dan wawancara. Seleksi administrasi dilakukan untuk memeriksa kelengkapan berkas pelamar. Tes tertulis bertujuan untuk menguji kemampuan calon guru dalam bidang studi yang dilamar. Micro-teaching memberikan kesempatan bagi pelamar untuk menunjukkan keterampilan mengajar mereka di depan panel seleksi, sedangkan wawancara digunakan untuk menggali motivasi, karakter, dan pemahaman calon guru terhadap visi sekolah. Proses seleksi yang terstruktur ini memastikan hanya pelamar yang memenuhi kualifikasi teknis dan karakter yang sesuai yang diterima di sekolah.

3. Penempatan Guru Baru

Penempatan guru baru di SMP IT Al-Hijrah didasarkan pada kebutuhan posisi yang telah ditentukan sebelumnya melalui rapat tim dan masukan dari yayasan. Biasanya, sekolah hanya membuka rekrutmen ketika ada kekosongan posisi. Penempatan dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang akademik dan pengalaman mengajar calon guru, serta kecocokan mereka dengan kelas yang akan diajarkan. Jika diperlukan, sekolah memberikan bimbingan dan pendampingan bagi guru baru untuk memastikan mereka dapat beradaptasi dan berkontribusi secara maksimal di kelas.

4. Penilaian dan Pengembangan Kinerja

Sekolah menerapkan sistem penilaian yang berkelanjutan untuk memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga. Penilaian dilakukan melalui evaluasi kinerja yang melibatkan observasi kelas, umpan balik dari siswa dan kolega, serta hasil evaluasi periodik. Selain itu, SMP IT Al-Hijrah juga mengadakan program upgrading dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas pengajaran dan memberikan kesempatan kepada guru untuk terus berkembang dalam karier mereka.

5. Tantangan dalam Rekrutmen

Tantangan utama yang dihadapi dalam rekrutmen adalah mencari kandidat yang memiliki kualifikasi yang tepat untuk bidang studi tertentu. Kadang-kadang, pelamar yang tersedia tidak memiliki latar belakang yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, sehingga menyulitkan proses rekrutmen. Selain itu, perbedaan ekspektasi terkait gaji atau jadwal mengajar juga dapat menjadi kendala. Sekolah mengatasi masalah ini dengan melakukan negosiasi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, yang dituangkan dalam perjanjian kerja (MOU).

6. Penggunaan Teknologi dalam Rekrutmen

SMP IT Al-Hijrah saat ini masih menggunakan metode manual dalam rekrutmen, dengan informasi lowongan disebarakan melalui media sosial, seperti Instagram. Meskipun tidak menggunakan teknologi canggih dalam proses rekrutmen, sekolah tetap memanfaatkan media sosial untuk menjangkau pelamar yang lebih luas. Ke depan, sekolah mungkin akan mempertimbangkan penggunaan teknologi berbasis sistem untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen.

B. Temuan Khusus

1. Prosedur Rekrutmen dan Kesesuaian dengan Visi dan Misi Sekolah

Prosedur rekrutmen di SMP IT Al-Hijrah dirancang untuk memastikan bahwa calon guru dan staf yang direkrut sesuai dengan visi dan misi sekolah yang berbasis nilai-nilai Islam. Proses seleksi yang terstruktur, yang melibatkan tahapan seleksi administrasi, tes tertulis, micro-teaching, dan wawancara, bertujuan untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik memiliki kompetensi dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Penilaian dilakukan secara cermat untuk memastikan bahwa hanya mereka yang benar-benar memenuhi kriteria yang diterima.

2. Kualifikasi Utama yang Dicari

Kualifikasi utama yang dicari adalah lulusan minimal S1 dari bidang studi yang relevan, beragama Islam, dan menjalankan salat lima waktu. Selain itu, calon guru juga harus memiliki kemampuan pedagogik yang baik, mampu menyampaikan materi pelajaran secara efektif, serta menunjukkan integritas moral yang sesuai dengan budaya sekolah berbasis Islam. Aspek kepribadian seperti tanggung jawab, kerjasama, dan ketulusan dalam mendidik juga menjadi perhatian utama dalam proses seleksi.

3. Seleksi dan Penyaringan Calon Guru

Proses seleksi di SMP IT Al-Hijrah dilaksanakan dengan ketat dan transparan. Setelah seleksi administrasi, pelamar yang memenuhi syarat mengikuti tes tertulis, micro-teaching, dan wawancara. Seleksi ini dirancang untuk menilai tidak hanya kemampuan akademik, tetapi juga karakter dan kecocokan calon dengan budaya sekolah. Proses seleksi yang cermat memastikan bahwa guru yang diterima tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki dedikasi terhadap visi dan misi sekolah.

4. Penentuan Posisi dan Kelas yang Sesuai

Penempatan guru baru di SMP IT Al-Hijrah dilakukan berdasarkan kebutuhan yang telah direncanakan sebelumnya. Setelah diterima, guru ditempatkan di kelas yang sesuai dengan latar belakang akademik dan pengalaman mereka. Jika guru baru membutuhkan adaptasi, sekolah memberikan pendampingan untuk memastikan proses integrasi berjalan lancar.

5. Penilaian Kinerja dan Pengembangan

Sekolah mengadakan rapat evaluasi kinerja secara rutin untuk membahas hasil penilaian dan menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Program peningkatan kompetensi, seperti pelatihan dan upgrading, juga disediakan untuk memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga. Evaluasi ini tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter guru dan staf.

6. Tantangan dalam Rekrutmen dan Penempatan

Beberapa tantangan utama dalam rekrutmen adalah kurangnya pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk bidang studi tertentu dan ketidaksesuaian ekspektasi terkait gaji atau jam kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, sekolah melakukan negosiasi dan membuat kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja.

7. Teknologi dalam Proses Rekrutmen

Meskipun SMP IT Al-Hijrah saat ini masih menggunakan metode manual dalam rekrutmen, sekolah sudah memanfaatkan media sosial sebagai sarana untuk menyebarkan informasi lowongan. Ke depan, penggunaan teknologi berbasis sistem dapat membantu meningkatkan efisiensi rekrutmen.

8. Mendukung Pencapaian Visi dan Misi Sekolah

Proses rekrutmen yang dilakukan di SMP IT Al-Hijrah selalu dirancang untuk mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Seleksi seperti micro-teaching dan wawancara digunakan untuk menggali bagaimana calon guru dapat mencerminkan nilai-nilai Islam dalam pengajaran mereka. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap tenaga pendidik yang diterima tidak hanya memiliki kompetensi teknis tetapi juga memiliki pemahaman yang dalam tentang visi sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa prosedur rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dan staf di SMP IT Al-Hijrah Medan dirancang dengan sangat cermat untuk memastikan kesesuaian dengan visi dan misi sekolah yang berbasis nilai-nilai Islam. Proses rekrutmen yang diterapkan mengutamakan seleksi yang ketat, dengan penekanan pada integritas moral, komitmen terhadap pendidikan berkualitas, serta kesesuaian dengan prinsip-prinsip Islam. Kualifikasi yang dipersyaratkan tidak hanya mencakup kompetensi akademik dan pengalaman mengajar, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan pendidikan berbasis agama yang ada di sekolah.

Penempatan posisi bagi guru dan staf dilakukan berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kebutuhan spesifik setiap kelas, dengan tujuan menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, SMP IT Al-Hijrah juga memiliki mekanisme evaluasi performa yang terstruktur, yang melibatkan penilaian kinerja secara rutin serta umpan balik dari siswa dan orang tua, guna menjaga kualitas pendidikan yang diberikan.

Tantangan utama dalam proses rekrutmen dan penempatan adalah mencari kandidat yang tidak hanya memenuhi kompetensi akademik, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai dan budaya sekolah. Untuk mengatasi hal ini, sekolah berfokus pada pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi tenaga pendidik dan staf, serta menciptakan sistem kerja yang mendukung kolaborasi dan peningkatan kualitas secara bersama-sama. Dengan pendekatan ini, SMP IT Al-Hijrah Medan berkomitmen untuk memastikan keberlanjutan kualitas pendidikan yang optimal, serta mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, C. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Jakson, M. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, sagala,. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salenda, M. (2019, Juli). *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok*. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155.
- Uparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Hikayat Publising: Hikayat Publising.