

SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI, PENEMPATAN TENAGA PENDIDIK DI SMP ISLAM DARUL HIKMAH MAKASSAR

Suriadin

Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Makassar
suriadin@gmail.com

Abstract:

Recruitment and Placement System Educators are one of the most important elements in improving the quality of education. Educators are members of the community who are devoted and appointed to support the implementation of education, which includes education unit managers, overseers, study tutors, supervisors, researchers, developers, librarians, laboratory assistants and learning resource technicians. One of the problems that often occurs in the recruitment and placement of teaching staff is the problem of less mature recruitment planning so that there is often a failure in achieving school objectives because many work that must be done by several people must be done alone. This usually occurs because of the lack of experts in certain fields of work.

Abstrak:

Sistem rekrutmen dan Penempatan Tenaga pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu.

Kata Kunci: Sistem, Rekrutmen, Tenaga Pendidik

I. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebagai suatu institut atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Selain itu juga sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan sesuai dengan visi, misi dan target yang direncanakan.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Bisa saja sekolah yang memiliki guru

yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya diatas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, disamping kurangnya koordinasi tim kerja dengan pihak manajemen sekolah.

Tenaga pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti,

pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.¹

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional. Rekrutmen pendidik adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku 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 mendapat tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah, karena di dalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila orang-orang yang ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang

harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personalia terhadap tugas dan fungsinya, misalnya menempatkan guru matematika hanya berdasarkan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan si pelamar tanpa didukung dengan pelatihan. Bahkan permasalahan tidak berhenti sampai di sini saja, mengingat peran tenaga pendidik dan kependidikan adalah pelaksana utama kegiatan pendidikan di sekolah. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah kerja dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak memberikan kinerja yang maksimal.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan³. Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya seke-lompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.⁴

¹Suparlan. *Guru Sebagai Profesi* (Cet; 1 Yogyakarta: Hikayat Publisng, 2006). hlm. 72-73

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

³Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2010). hlm. 106

⁴Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 102

Islam menganjurkan kepada umat-nya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan) adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya (amanah). Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam QS al-Qashas/28:26

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرَّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ
اسْتَجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Terjemahnya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”

Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya, dimana amanah merupakan tuntutan di dalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah swt ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuk, dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang-orang muslim.

Ayat di atas, Allah swt. memberikan penjelasan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dalam tafsir al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah

kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada pelamar yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.⁵

II. KAJIAN TEORI

“*Rekrutment is generating of applications or applicants for specific positions*”. Artinya penarikan pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu.⁶

Rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon pegawai/tenaga kerja untuk memenuhi tenaga kerja/jabatan pada suatu unit kerja dalam perusahaan/organisasi. Calon pegawai atau calon pejabat yang akan menduduki jabatan harus memenuhi sejumlah syarat, dimana syarat tersebut merupakan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan/jabatan.⁷

Menurut Handoko Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari organisasi tersebut.⁸

III. HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMP Islam Darul Hikmah Makassar

SMP Islam Darul Hikmah Makassar Didirikan Pada tahun 1962 Tahun 1962, Madrasah Darul Hikmah Bara-Baraya

⁵M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 334

⁶Syukur Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Cet; I Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 67

⁷Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm.101-102

⁸Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 127

Ujung Pandang didirikan, yang diprakarsai oleh: Abd. Azis Sima, L. Burhanuddin, H. Zainal Abidin Maffi, Haris Mada dan H. Lena. Madrasah tersebut didirikan di atas lokasi SD 70. Namun setelah selesai pondasinya, oleh Pemerintah/Walikota Makassar mengambil alih untuk bangunan perluasan SD 70 Bara-Baraya. Akhirnya Madrasah tersebut didirikan di samping sebelah Selatan Masjid Massenrempulu (Hikmah Ii Sekarang).

B. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makassar

1. Perencanaan Rekrutmen

Sesuai dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makassar. Dalam penelitian ini menggunakan teknik dan prosedur analisis yang telah ditetapkan dalam metode penelitian serta memperhatikan proses rangkaian pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Berkaitan dengan kondisi real atau fenomena yang terjadi dilapangan, peneliti berusaha menggali dengan melakukan pengamatan langsung berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti tentukan pada saat penelitian di SMP Islam Darul Hikmah Makassar. Dan kemudian menggabungkan data yang diperoleh dari dokumen pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang ada di SMP Islam Darul Hikmah Makassar tersebut. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan dokumen digunakan sebagai dasar analisis lebih lanjut. Suatu perencanaan yang matang sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan. Kita tidak dapat mengharapkan kegiatan yang akan kita dilaksanakan dapat berjalan lancar serta dapat mencapai tujuan tanpa perencanaan yang bagus. Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan mengumpulkan data, mencatat dan

menganalisis data, serta merumuskan keputusan. Sebelum rekrutmen dilaksanakan maka pihak SMP Islam Darul Hikmah Makassar menyusun perencanaan, hal yang dilakukan adalah analisis pekerjaan dan analisis jabatan. Kedua analisis ini dilakukan untuk mendapatkan data-data mengenai formasi apa yang kosong. Berapa pegawai yang dibutuhkan, dan untuk menentukan persyaratan minimum yang perlu dimiliki oleh calon pegawai. 104 dalam pelaksanaan analisis pekerjaan ini pihak SMP Islam Darul Hikmah Makassar memberikan amanat kepada kepala madrasah untuk melaporkan apabila kekurangan pegawai. Setelah laporan dari masing-masing madrasah terkumpul maka ketua yayasan SMP Islam Darul Hikmah Makassar merekomendasikan kepada bagian personalia untuk membentuk susunan kepanitiaan pelaksanaan rekrutmen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua yayasan SMP Islam Darul Hikmah Makassar pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makassar sepenuhnya diserahkan kepada pihak sekolah tetapi mengkonfirmasi kepada yayasan bahwa ada kekosongan tenaga pendidik. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru biasanya dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi apabila pada awal tahun pelajaran baru tidak ada kekosongan tenaga pendidik maka pelaksanaan rekrutmen akan dilaksanakan ketika ada kekosongan tenaga pendidik berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SMP Islam Darul Hikmah Makassar Dalam persiapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pihak Sekolah melakukan pembentukan panitia rekrutmen.

2. Metode dan Teknik Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Dra. Wangisa, S.Pd., M.M, Kepala SMP Islam Darul Hikmah Makassar, persiapan yang dilakukan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di lembaga ini adalah dilakukan dengan menganalisis tingkat kebutuhan, antara lain menganalisis posisi jabatan apa saja yang kosong, jumlah posisi kosong,

peningkatan jumlah siswa, mutasi pegawai (keluar karena pindah tugas, sakit ataupun meninggal dunia), penentuan spesifikasi jurusan dan menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar. Masih Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala di SMP Islam Darul Hikmah Makassar tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah, koran, dan papan pengumuman yayasan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bias dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di SMP Islam Darul Hikmah Makassar. 113 Hasil wawancara dengan salah satu siswa SMP Islam Darul Hikmah Makassar bahwa benar ada dipasang pengumuman tentang kekurangan tenaga pendidik di mading sekolah dan koran. 114 Pelaksanaan membuka lowongan dilakukan selama 17 hari dengan tujuan dapat menarik perhatian calon pelamar sehingga nantinya mendapatkan pelamar yang banyak. Pada saat calon pelamar menyerahkan berkas lamarannya kepada yayasan, para calon pelamar harus mengisi formulir pendaftaran, dan menyerahkan berkas-berkas yang berupa foto copy ijazah SI, daftar riwayat hidup, biodata pelamar, foto copy sertifikat toefl, foto copy KTP. Setelah pengumuman lowongan tenaga pendidik baru telah tersebar maka banyak masyarakat yang mengetahui bahwa ada lowongan pekerjaan di SMP Islam Darul Hikmah Makassar, sebagaimana tercantum dalam pengumuman lowongan tenaga pendidik baru. Maka banyak masyarakat yang berminat dan memasukkan lamaran pekerjaan. Panitia mulai melakukan kegiatan yang meliputi; Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. Lamaran pekerjaan ini biasanya diterima langsung oleh satpam yang bertugas di depan gerbang SMP Islam Darul Hikmah Makassar kemudian satpam memberikan lamaran-lamaran tersebut kepada panitia rekrutmen. Hal seperti ini sudah menjadi peraturan dari pihak di SMP Islam Darul Hikmah Makassar, bahwasanya

apapun yang masuk di SMP Islam Darul Hikmah Makassar akan diterima langsung oleh satpam terlebih dahulu. Setelah lamaran masuk maka panitia mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Setelah semua lamaran masuk kemudian dilanjutkan dengan kegiatan merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam proses seleksi dan pemberitahuan pengumuman atau panggilan seleksi tahap selanjutnya. Untuk memperoleh tenaga pendidik yang benar-benar tepat untuk sekolah, panitia pelaksanaan rekrutmen bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang akan dipilih. Agar perekrutan bisa secara efektif maka harus mengetahui tenaga pendidik apa saja yang dibutuhkan. Proses rekrutmen tenaga pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makassar masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik kepada yayasan. Proses rekrutmenya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, guru bidang studi.

3. Prinsip-prinsip rekrutmen tenaga pendidik

Dalam melaksanakan sistem rekrutmen tenaga pendidik maka perlu memperhatikan prinsip-prinsip rekrutmen yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:⁹

- a. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi per-

⁹Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. 4, hlm. 22.

syarat ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.

- c. Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukandengan kepala sekolah Dra. Wangisa, S.Pd.,M.M, Beliau mengatakan bahwa: “Prinsip-prinsip pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan telah dilakukan dengan berdasarkan ketentuan yang ada. Bahwa semua calon pendidik yang akan di rekrut harus berdasarkan kebutuhan yang ada, dilakukan secara objektif tanpa membeda-bedakan dan dilakukan secara professional dengan penuh tanggung jawab”.

Berdasarkan informasi yang saya dapatkan melalui wawancara dengan salah seorang guru di SMP Islam Darul Hikmah Makassar, Beliau mengatakan bahwa: “Pada dasarnya prinsip-prinsip pelaksanaan rekrutmen sudah sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada yaitu: prinsip keadilan, objektif, professional dan sesuai dengan kebutuhan yang ada”.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang di lakukan dengan wakil kepala sekolah SMP Islam Darul Hikmah Makassar mengatakan bahwa: “SMP Islam Darul Hikmah Makassar telah melakukan sistem rekrutmen sesuai dengan prinsip-prinsipnya mulai dari keadilan, profesional, objektif dan sesuai dengan kebutuhan yang ada di sekolah ini”.

Jadi berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa SMP Islam Darul Hikmah Makassar telah melakukan sistem rekrutmen sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen sebagai mana pendapat Ibrahim Bafadal yaitu: sesuai dengan kebutuhan, objektif dan profesional.

C. Sistem Penempatan Tenaga Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makasar

1. Sistem penempatan tenaga pendidik

Prinsip yang perlu dilakukan dalam hal penempatan tenaga pendidik adalah *The*

Right Man and The Right Job (orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat). Hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga pendidik yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan. Penempatan tenaga pendidik yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, tingkat kreativitas, inisiatif yang tinggi, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Penempatan tenaga pendidik adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya di sekolah. Penempatan tenaga pendidik adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menempatkan seseorang tenaga pendidik pada pekerjaan dan jabatan yang ada di organisasi.

Penempatan tenaga pendidik adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga pendidik yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Islam Darul Hikmah Makassar Dra. Wangisa, S.Pd., M.M, Beliau mengatakan bahwa: “Prinsip-prinsip penempatan tenaga pendidik sudah dilaksanakan dengan baik. Dimana setiap ada tenaga pendidik baru maka di tempatkan berdasarkan keahlian atau keterampilannya masing-masing sehingga mereka dapat berkerja dengan efektif dan efisien”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMP Islam Darul Hikmah Makassar, Beliau mengatakan bahwa: “Prinsip-prinsip Penempatan tenaga pendidik dilaksanakan berdasarkan asas terbuka. Bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga pendidik diarahkan untuk menempatkan tenaga pendidik pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum”.

2. Faktor-faktor yang diperhatikan dalam penempatan tenaga pendidik

Adapun faktor-faktor yang diperhatikan dalam penempatan tenaga pendidik adalah:

- a. Pendidikan sebagai syarat utama
- b. Pengetahuan kerja
- c. Keterampilan kerja yang meliputi keterampilan fisik, keterampilan, mental dan keterampilan sosial
- d. Pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Islam Darul Hikmah Makassar Dra. Wangisa, S.Pd., M.M, Beliau mengatakan bahwa: “Faktor-faktor yang diperhatikan dalam penempatan tenaga pendidik adalah pendidikannya yang sesuai dengan kebutuhan disekolah ini, pengalaman kerja, pengetahuan, dan keadaan fisik, mental dan kesehatan tenaga pendidik”.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makassar
 - a. Perencanaan dan persiapan rekrutmen guru
 - b. Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru
 - c. Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru
 - d. Seleksi pelamar.
2. Sistem penempatan Tenaga Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makassa.

Prinsip-prinsip Penempatan tenaga pendidik dilaksanakan berdasarkan asas terbuka. Bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga pendidik diarahkan untuk menempatkan tenaga pendidik pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat,

martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Suparlan. *Guru Sebagai Profesi* (Cet; 1 Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006).
- Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidikan Kependidikan Sekolah* (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008).
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008).
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Cet. I; Bandung: Syamil Qur'an, 2012).
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002).
- Syukur Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Cet; I Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2012).
- Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).
- Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2001).
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)