

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH AL-HILAAL TEHORU (Studi Kasus Pada Rekrutmen, Seleksi, Penempatan)

Muhammad Ali Holle

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI Said Perintah Masohi)

Email: ali.holle20@gmail.com

Abstract:

Implementation of human resource management for educators is a very important role. professional human resource educators will produce quality and learning and education. However, one of the problems that often occurs in the implementation of management for educators is if they do not use systems and good management governance. This usually happens due to the lack of serious attention from related parties such as foundations and head of school or other stake holders who have responsibilities and important roles in developing the quality of educational institutions. The problems that occur in MA Al-Hilaal Tehoru are that there is no broad acceptance information, no selection system is applied either for administration or academic test selection, but the placement of teachers is based on academic educational background, but there are other things that are very important to explore related to structural from the Al-Hilaal Tehoru foundation because in general there is no administrative and organizational involvement with the schools they support. The focus of this research is the implementation of acceptance, selection and placement for teaching staff in MA Al-Hilaal Tehoru, Tehoru sub-district, Central Maluku Tengah. This type of research is descriptive research, qualitative approach, data sources are primary data, and secondary data. Data collection techniques are through interview guidelines, Observation sheets and documentation. Based on the findings of the results of this study are; a) Implementation of admission management is done for educators but the admission information is not through the method of publicity so that applicants meet directly with the principal in the office room. b) the selection process is carried out by the school, but the concept of the procedure is not carried out in an integrated manner because prospective educators applying for graduation are considered to have academic qualifications and are considered to have educational background so that they are considered capable. c) the placement has been carried out based on a meeting with the principal, so that all educators are placed according to their knowledge and expertise and the school involves educators from other schools if the position of the subject has no educator to support it.

Keywords: Recruitment, Selection, Placement, Educator Placement

Abstrak:

Implementasi manajemen sumber daya manusia bagi tenaga pendidik merupakan salah peran yang sangat penting. sumber daya manusia pendidik yang profesional akan menghasilkan kualitas dan pembelajaran dan pendidikan. Namun salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam implementasi manajemen bagi tenaga pendidik adalah apabila tidak menggunakan sistem dan tata kelola manajemen yang baik. hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya perhatian serius dari pihak-pihak terkait seperti yayasan dan kepala sekolah atau stake holders lainnya yang memiliki tanggung jawab dan peran penting dalam pengembangan mutu lembaga pendidikan. Permasalahan yang terjadi di MA Al-Hilaal Tehoru yaitu tidak ada informasi penerimaan secara luas, tidak diberlakukan sistem seleksi baik seleksi administrasi maupun tes akademik, namun penempatan guru suda maksimal berdasarkan latar belakang pendidikan akademisnya, namun ada hal lain yang sangat penting untuk ditelusuri terkait struktural dari yayasan Al-Hilaal Tehoru karena pada umumnya tidak ada keterlibatan apapun secara administrasi dan organisasi dengan sekolah yang dinaunginya. Yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Implementasi

penerimaan, seleksi dan penempatan bagi tenaga pendidik di MA Al-Hilaal Tehoru kecamatan tehuru kabupaten maluku tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, pendekatan kualitatif, sumber data adalah data primer, dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah melalui pedoman wawancara, lembar Observasi dan catatan Dokumentasi. Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini adalah; a) Implementasi manajemen penerimaan dilakukan untuk tenaga pendidik namun informasi penerimaan tidak melalui metode publikasi secara luas sehingga pelamar langsung bertemu langsung dengan kepala sekolah di ruang kantor. b) proses seleksi dilaksanakan oleh pihak sekolah namun konsep prosedurnya tidak dilakukan secara terpadu karena bagi calon tenaga pendidik yang melamar suda dianggap memiliki kualifikasi akademik dan dipandang memiliki latar belakang sarjana pendidikan sehingga telah dianggap mampu. c) penempatan telah dilakukan berdasarkan rapat dengan kepala sekolah, sehingga semua tenaga pendidik ditempatkan sesuai keilmuan dan keahliannya serta pihak sekolah melibatkan pendidik dari sekolah lain jika posisi mata pelajaran tersebut tidak ada pendidik yang mengampunya.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Penempatan Pendidik.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan di Indonesia masih mengalami berbagai kendala. Salah satu kendala yang besar berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yaitu pendidik, padahal sumber daya manusia tersebut merupakan penentu keberhasilan tujuan pendidikan. pendidik dengan berbagai karakteristiknya merupakan elemen utama yang perlu dibenahi untuk mencapai pendidikan yang berkualitas . Oleh karena itu lembaga pendidikan di tuntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki secara komprehensif yang dimulai dari perencanaan, pengornaisasian, dan kontrol agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik maka harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia.

Maju mundurnya suatu bangsa sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan dinegara itu.¹ Maka dalam mengelola lembaga pendidikan sangat di perlukan sistem manajemen yang baik demi tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien dengan mengacu pada visi, misi dan tujuan dalam suatu lembaga pendidikan.

Pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. pendidik adalah tenaga yang berkualitas sebagai pendidik, dosen konselor,

pamong belajar, widayasuwara, tutor, instruktur, fasilitator, sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.²

Terpuruknya kualitas sumber daya manusia di indonesia akan berdampak pada kualitas produk SDM salah satunya pada bidang pendidikan yang merupakan konsekuensi dari kesalahan model pembangunan yang hanya menekankan pada aspek pertumbuhan ekonomi saja, sementara sektor sosial dianggap sebagai sektor pinggir yang tidak memberikan sumbangan yang berarti atau bahkan hanya pemborosan terhadap pengeluaran anggaran negara.

Lembaga pendidikan adalah sebuah sistem, maka sub sistem yang selama ini belum banyak ditangani adalah sub sistem manajemen atau pengelolaan.³ Krisis pendidikan yang dirasakan dewasa ini berkisar pada krisis manajemen yang akhirnya mengakibatkan kualitas pendidikan menjadi sangat rendah dari sisi pengelolaan sumber daya yang masih belum efektif dan efisien.

Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang

¹Abu Ahmadi, dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Cet, II; Jakarta; Rineka Cipta, 2001), h. 98

²Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Cet, I, Yogyakarta : Hikayat Publishing, 2006), h. 72-73

³Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : PT. Bina Aksara, 1998), h.632

berkualitas. Oleh karena itu, upaya untuk perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru atau pendidik yang profesional dan berkualitas dengan kata lain perbaikan pendidikan harus berpangkal dari guru atau pendidik dan berujung pada guru atau pendidik itu pula.

Kebijakan pemerintah dalam peningkatan penyelenggaraan pendidikan nasional bisa dilihat lebih nyata sebagaimana dengan disahkannya undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kemudian diikuti dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. UU dan PP tersebut menunjukkan adanya tuntutan adanya peningkatan kemampuan pendidik atau guru.⁴

Hal ini lebih diperjelas oleh undang-undang nomor 14 Tahun 2000 pasal 8-10, yang mensyaratkan dimilikinya kompetensi bagi guru.⁵ Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi pendidik untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Menurut Brand dalam *Educational Leadership* yang dikutip oleh E.Mulyasa menyatakan bahwa “hampir semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semuanya tergantung kepada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran yang baik, serta tanpa dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh, segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.”⁶

Berdasarkan Uraian tersebut, nampak bahwa salah satu upaya yang perlu mendapat perhatian yang utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kualitas guru atau pendidik dengan kata lain bahwa sejalan dengan usaha yang telah dilakukan pemerintah sebagai penyedia pendidikan dalam usaha peningkatan mutu

pendidikan maka upaya peningkatan kompetensi pendidik merupakan hal mutlak yang mesti diperhatikan. Tanpa peningkatan kompetensi pendidik yang maksimal maka usaha yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak akan berdampak nyata, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar dikelas.

Pendidik sebagai sumber daya yang sangat di butuhkan dalam suatu lembaga pendidikan karena dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya akan dapat membantu memberikan pelayanan dalam proses pembelajaran di sekolah. Sumber daya manusia sebagai pertimbangan utama dalam pendidikan karena dapat memiliki konsep untuk mengatur segalanya dalam urusan pendidikan. Selain itu sumber daya pendidik juga akan diperbaharui melalui pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas dirinya secara individu maupun kelompok.

Manajemen dalam pendidikan diperlukan agar pengelolaan pendidikan di Sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Bisa saja sekolah yang memiliki pendidik yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, peserta didik memiliki kualitas diatas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak terlaksananya visi, misi dan tujuan dengan baik.

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan berbagai kemajuan dalam berbagai bidang-bidang tertentu dalam kehidupan manusia, menuntut masyarakat untuk mempersiapkan dirinya untuk memiliki daya saing yang penuh agar mampu memanfaatkan peluang-peluang yang ada di lingkungan mereka. Sehingga mereka akan dapat bertahan hidup dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang akan semakin modern.

Untuk mempersiapkan masyarakat yang dapat berdaya saing tinggi tentunya tidaklah mudah dan ini merupakan salah satu tugas dari lembaga pendidikan masing-masing, yang di

⁴ Tim Redaksi Citra Umbara, Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung : Citra Umbara, 2006), h. 92-93

⁵ Tim Redaksi Citra Umbara, UU No. 14 tentang Guru dan Dosen dan PP No. 19 tahun 2005 pasal 28

⁶E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 9

dalamnya mencakup Madrasah Aliyah. Setiap Madrasah Aliyah dengan segala keterbatasannya diuntut untuk menawarkan berbagai kiat dan keterampilan yang bermanfaat yang nantinya akan membantu masyarakat dalam memasuki era globalisasi sehingga kedepannya masyarakat tidak tertinggal.

Lembaga pendidikan seperti halnya Madrasah Aliyah akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang diharapkan masyarakat apabila di dukung oleh beberapa hal seperti adanya penerimaan dan seleksi yang objektif serta sarana prasarana serta dana yang menjamin kesejahteraan bagi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas bersangkutan dengan jumlah sumber daya manusia, sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan mutu sumber daya manusia. Sehingga dengan percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat seiring dengan perkembangan teknologi.

Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakteristik tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Sebab itu, peranan pendidikan dianggap terpenting,

karena dengan pendidikanlah keberadaan ilmu pengetahuan itu mampu kita kuasai.⁷

Sumber daya manusia pendidik merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, peningkatan mutu pendidikan membutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga pendidikan sehingga kurang adanya peningkatan kualitas pendidikan yang signifikan.

Berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk memperhatikan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta karena dengan adanya kebijakan otonomi sekolah maka lebih leluasa sekolah mengatur sekolahnya sendiri dengan menggunakan sistem manajemen pengelolaan yang baik. Dengan berlakunya otonomi daerah maka semua kementerian yang mengelola pendidikan yakni kementerian agama terdorong untuk melakukan reorientasi manajemen pendidikan berbasis pusat menjadi manajemen berbasis madrasah atau *School Based Management*.

Manajemen merupakan model dan sistem yang memberikan kewenangan lebih besar kepada sekolah/madrasah untuk dapat mengatur dan mengelolah sekolahnya secara mandiri. manajemen berbasis pusat berorien-

⁷E,Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasinya, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h. 3

tasi pada model manajemen yang semua kebijakan ditentukan oleh pusat dimana madrasah hanya sebagai penunggu intruksi tanpa dapat melakukan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan madrasahnyanya.

Peran lembaga pendidikan swasta harus mampu menggunakan sistem manajemen pengelolaan SDM yang baik salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sistem pengelolaan SDM bagi pendidik yang saat ini masih jauh dari kualitas sehingga banyak usaha dari instansi pemerintah pusat maupun daerah berinisiatif untuk melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan untuk mendukung dan meningkatkan pelatihan bagi para pendidik.

Sebagaimana Menurut Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁸

Implementasi manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam pengembangan pendidikan karena dengan menentukan dan menetapkan sumber daya yang baik dan tepat maka akan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi sekolah dan pendidikan. Olehnya itu manajemen sumber daya manusia bagi suatu lembaga pendidikan yang harus diperhatikan meliputi perencanaan, Penerimaan, seleksi, penempatan, pemberian upah, orientasi, pemeliharaan, penilaian kinerja, pendidikan pelatihan serta pemutusan hubungan kerja harus diperhatikan oleh lembaga organisasi tertentu. hal ini menjadi upaya yang harus diimplementasikan guna meningkatkan kualitas sumber daya pendidik baik sumber daya aparatur maupun sumber daya honorer.

Selain itu penempatan tenaga pendidik juga merupakan persoalan yang krusial. Karena keberhasilan suatu pekerjaan harus dilaksanakan oleh yang sesuai keahlian dan keilmuannya jika tidak seperti itu maka kegagalan dan sistem yang direncanakan akan tidak berjalan lancar.

Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda:

قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ إِذَا ضِيَعَتْ
الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ
إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ⁹

Artinya:

Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; ‘bagaimana maksud amanat disia-siakan? ‘Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (Bukhari. 6015).

Berdasarkan hadis tersebut diatas Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki,¹⁰ agar suatu lembaga pendidikan bisa menjalankan kegiatannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan

Sesuai asumsi dasar yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, karena manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, selain itu mutu personil menentukan keberhasilan tujuan organisasi, unsur manusia juga merupakan variabel terkontrol paling besar dalam organisasi, serta sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan masalah penampilan manusia dan perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan memenej perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam

⁸Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 10

⁹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*,

terj. Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 105.

¹⁰ *Ibid.*, 106.

sebuah organisasi termasuk Madrasah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia saja, melainkan tindakan terpadu dari berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia itu perlu diperhatikan dan dibenahi.

II. KAJIAN TEORI

Menurut Rivai Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efektif, efisien dan produktif merupakan hal paling penting untuk mencapai suatu tujuan.¹¹

Fungsi manajemen tenaga kerja yang kedua adalah perekrutan atau penerimaan (*recruiting*) yang berarti penguasaan tenaga kerja, pengarahan tenaga kerja dan pencarian tenaga kerja baru. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.¹²

Menurut Samsuddin Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualitatif untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam satu organisasi atau perusahaan.¹³ Sebagaimana Ike Racmawati bahwa proses seleksi dilakukan untuk memilih orang-orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan organisasi. Proses ini sangat bervariasi untuk tiap organisasi. Masing-masing menerapkan kebutuhan yang berbeda dalam perlakuan seleksi. Biasanya proses standar meliputi tes seleksi, wawancara, referensi, dan kesehatan.¹⁴

Senada juga di sampaikan oleh Tahir Malik dan Andi Majdah bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya aparatur yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih

mana yang dapat ditetapkan sebagai pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan akhiri dengan keputusan penerimaan.¹⁵

Penempatan merupakan langkah strategis yang dilakukan untuk memberikan posisi kerja sesuai kemampuan sumber daya manusianya. Menurut B. Siswanto Sastrohadiry Mendefinisikan bahwa: Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.¹⁶

Muh. Tahir Malik dan Andi Majdah mengatakan bahwa penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada para pegawai lama yang lelah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.¹⁷

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum MA Al-Hilaal Tehoru

Madrasah Aliyah Al-Hilaal Tehoru pertama kali oleh yayasan Al-Hilaal pusat di Ambon didirikan didesa Laimu Kecamatan Tehoru dengan nama Madrasah Aliyah Al-Hilaal Laimu pada tahun 1987 dengan dipimpin langsung oleh Basir Pelupessy sesuai surat keputusan yayasan Al-Hilaal pusat di Ambon.

Tahun 1994, Madrasah Aliyah Al-Hilaal Laimu diambil alih oleh Yayasan Al-Hilaal Cabang Kecamatan Tehoru untuk selanjutnya di tempatkan di Tehoru Kecamatan Tehoru dengan alasan karena tidak memiliki

¹¹Rivai, Veithzal., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), h. 2

¹²<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-recruitmen-metode-sumber-recrutmen/>.diakses pada 20 Januari 2020

¹³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT; Pustaka Setia, 2006), h.81

¹⁴ *Ibid*, h. 15

¹⁵ Muh. Tahir Malik dan Andi Majdah M. Zain, *Manajemen Sumber Daya Aparatur*, (Cetaka, I, Makassar, 20018), h. 136

¹⁶ B. Siswanto, Satrohardiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta; PT Bumi Aksara, 2003), h. 138

¹⁷ *Ibid*, h. 185

Izin Operasional Madrasah Aliyah Al-Hilaal Laimu setelah dipindahkan di Tehoru berubah nama menjadi Madrasah Aliyah Al-Hilaal Tehoru, Dan Berdasarkan Surat Keputusan Yayasan Al-Hilaal Pusat Di Ambon Diangkatlah Latif Sangadji Sebagai Kepala Madrasah Pada Tahun 1994.

MA Al-Hilaal Tehoru merupakan salahnya satu lembaga pendidikan agama di kecamatan tehuru masih ada, sejarah perkembangan lembaga pendidikan MA Al-Hilaal Tehoru sangat panjang yang didirikan pada tahun 1987 di kecamatan tehuru tepatnya di desa laimu, yayasan Al-Hilaal yang berpusat diambon mulai mengoperasikan madrasah tersebut tanpa fasilitas yang memadai terutama gedung sekolah. oleh sebab itu, sebagai langkah awal untuk pengoperasian madrasah tersebut, pihak yayasan bekerja sama dengan pihak pasantren al-hilaal laimu di laimu untuk menyiapkan tempat agar proses belajar mengajar dapat berjalan sesuai rencana.

Dengan adanya kerja sama ini maka yayasan Al-Hilaal pusat di ambon menunjuk Basir Pelupessy sebagai kepala Masdrasah pertama sejak tahun 1987 sampai 1993 diganti oleh latif sangadji tahun 1995, abdul kadir tamatayo 1997, sofyan silawane 2005, ali semarang 2014, Dra. Yusnia 2017 sampai sekarang dan dengan segala kemampuan dimiliki maka masdrasah aliyah telah berkembang baik dari tahun-ketahun.

B. Implementasi Penerimaan Pendidik

Penerimaan pendidik merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan guna memenuhi syarat dan standar kebutuhan mengajar. Pendidik yang profesional akan lebih memberikan dampak yang besar terhadap mutu sekolah. begitupun sebaliknya jika pendidik yang diterima tidak sesuai ketentuan dan persyaratan yang diperlukan maka akan memberikan dampak buruk dalam pengelolaan pendidikan nantinya.

Penerimaan bagi pendidik memegang peranan utama dan penting dalam pembangunan pendidikan, salah satunya pada

lembaga pendidikan formal. Syarat penerimaan Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Implementasi penerimaan Pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Oleh karena itu, upaya untuk perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru atau pendidik lainnya bahkan adanya kontribusi besar dari pihak yayasan karena MA Al-Hilaal Tehoru adalah salah satu lembaga pendidikan swasta yang ada berada dibawah naungan yayasan Al-Hilaal Tehoru.

Setelah wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan bahwa selama ini dalam proses analisis penerimaan bagi pendidik tidak pernah ada keterlibatan dari unsur pimpinan dan yayasan sehingga kepala sekolah yang mengambil kebijakan penuh demi kemajuan sekolah¹⁸. minimal ada analisis kebutuhan bagi pendidik yang melibatkan pihak yayasan Al-Hilaal namun tidak pernah sama sekali.

Selain itu hasil wawancara dengan tenaga pendidik terkait cara mereka diterima disekolah MA Al-Hilaal Tehoru adalah dengan cara mengajukan lamaran secara tertulis kepada kepala sekolah di ruang kantor¹⁹. Selain itu informasi untuk penerimaan berupa publikasi atau media elektronik lainnya itu tidak ada sehingga pendidik mengajukan lamaran langsung diterima karena sekolah juga sangat membutuhkan tenaga pendidik disekolah.

C. Implementasi Seleksi Pendidik

Seleksi merupakan pokok penting dalam menentukan kualitas pendidik, seleksi dilakukan untuk mengetes kemampuan akademik pendidik secara lisan, tertulis maupun berkas. Oleh karenanya sumber daya manusia seperti pendidik merupakan bagian terpenting dalam menggerakkan proses pembelajaran di sekolah sehingga dapat memberi-

¹⁸ Hasil wawancara, Dra Yusnia (Kepala MA Al-Hilaal Tehoru) 5 Maret 2020

¹⁹ Hasil Wawancara, Erwin Sampolawa, S.Pd (Pendidik Honorer) 5 Maret 2020

kan dampak besar dalam proses pembelajaran bagi peserta didik.

Sesuai hasil observasi dan wawancara dengan beberap orang pendidik terkait sistem seleksi pendidik yang diterapkan disekolah ternyata saat mereka masuk ke sekolah tidak dilakukan seleksi secara terpadu akan tetapi calon pendidik hanya diperintahkan untuk mengumpulkan copian legalisir ijazah sarjananya dan kartu kelurganya saja. dan rata-rata yang mengajar adalah berlatar belakang guru.

Selain itu kepala sekolah juga mengatakan bahwa dalam proses seleksi ini tidak pernah ada intervensi atau keikutsertaan pihak yayasan didalamnya sehingga segala keperluan guru secara administratif umum ditentukan oleh kepala sekolah. Perlu diketahui bahwa tidak adanya keterlibatan pihak yayasan Al-Hilaal Tehoru karena Yayasan ini tidak memiliki struktur dan sejarah yayasan yang jelas sehingga para kepala sekolah yang perna menjabat tidak begitu tahu persis struktural yayasan Al-Hilaal Tehoru.²⁰

D. Implementasi Penempatan Pendidik

Penempatan pendidik menjadi faktor penting dalam pendidikan, karena dengan menempatkan seseorang pendidik yang sesuai keahliannya maka akan memberikan kontribusi besar dalam pengembangan pendidikan. Saat ini penempatan yang dilakukan suda sangat profesional dan tepat sasaran karena para pendidik yang diterima untuk mengajar semuanya memiliki kualifikasi akademik pendidikan dan keguruan dan tentunya telah memiliki ijazah atau akta mengajar.

Di MA Al-Hilaal Tehoru sendiri ada tenaga pendidik yang suda senior serta melibatkan tenaga pendidik bantu dari sekolah lain untuk mengisi beberapa bidang studi yang kosong sehingga pendidikan dipekerjakan bisa dikatakan sesuai kemampuan dan keahliannya.

Sesuai hasil wawancara dengan kepala sekolah pendidik yang diterima untuk mengajar disini semua memiliki kualifikasi akademik sebagai pendidik dan ada juga yang

suda senior sehingga mata pelajaran yang mereka ajarkan itu suda peganginya sangat lama dan hanya saja ada pembaruan dan ikutkan dalam segala kegiatan pelatihan bagi pendidik.²¹

Namun dalam analisis jabatan dan penempatan bagi pendidik tidak pernah ada keterlibatan dari pihak yayasan sehingga kepala sekolah yang mengambil kebijakan penuh dalam menetapkan jadwal pelajaran serta menempatkan pendidik melalui hasil rapat bersama. Dan pada umumnya jumlah pendidik di MA Al-Hilaal Tehoru berjumlah 18 kesemuanya adalah pendidik honorer kecuali kepala sekolah yang pegawai negeri sipil.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti merangkum beberapa poin sebagai kesimpulan yaitu:

1. Implementasi penerimaan bagi tenaga pendidik sering dilakukan oleh Madrasa Aliyah Al-Hilaal Tehoru namun metodenya belum sesuai manajemen yang baik karena sistem penerimaan tidak melalui publikasi yang luas sehingga para pelamar tidak mengetahui informasi secara detail terkait persyaratan administratif yang dilengkapi.
2. Implmenetasi seleksi bagi tenaga pendidik belum dilakukan secara terpadu sesuai fungsi manajemen yang baik karena pelamar langsung mengajukan lamaran kepada kepala sekolah setelah itu lansung dipekerjakan.
3. Implementasi penempatan bagi tenaga pendidik dilakukan melalui rapat sekolah dan keputusan diambil oleh kepala sekolah dengan mempertimbangkan keilmuan dan keahlian dari tenaga pendidik. masih ada pendidik yang diambil untuk dibantukan mengajar di MA Al-Hilaal Tehoru.
4. Dari ketiga poin diatas perlu disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan Implementasi penerimaan, seleksi dan penempatan bagi pendidik tidak pernah ada kontribusi dan perhatian serius dari unsur pimpinan yayasan Al Hilaal karena pada prinsipnya

²⁰ Hasil wawancara, Dra Yusnia (Kepala MA Al-Hilaal Tehoru) 5 Maret 2020

²¹ Hasil wawancara, Dra Yusnia (Kepala MA Al-Hilaal Tehoru) 5 Maret 2020

pihak sekolah tidak mengetahui secara pasti struktural dan sejarah panjang dari Yayasan Pendidikan Al-Hilaal Tehoru.

DAFTAR PUSAKA

- Abu Ahmadi, dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, Cet, II ; Jakarta; Rineka Cipta, 2001.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- B, Siswanto, Satrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta; PT Bumi Aksara, 2003.
- E, Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- E,Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implemenyasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-recruitmen-metode-sumber-recrutmen/>.diakses pada 20 janauri 2020
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : PT. Bina Aksara, 1998.
- Muh. Tahir Malik dan Andi Majdah M. Zain, *Manajemen Sumber Daya Aparatur*, Cetaka, I, Makassar, 20018.
- Rivai, Veithzal., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada,2011.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT; Pustaka Setia, 2006.
- Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, Cet, I, Yogyakarta : Hikayat Publishing, 2006.
- Tim Redaksi Citra Umbara, *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung : Citra Umbara, 2006.
- Tim Redaksi Citra Umbara, *UU No. 14 tentang Guru dan Dosen dan PP No. 19 tahun 2005 pasal 28*