

**SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) MUMTAZ KARIMUN**  
**REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH**  
**MDTA NURUL YAKIN RUPAT UTARA**

<sup>1</sup> Siti Arfah, <sup>2</sup> Nurul Ajima Ritonga, <sup>3</sup> Yuda Halim Perdana

<sup>1,2)</sup> Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Mumtaz Karimun, Karimun

<sup>3)</sup> Magister Manajemen, Universitas Terbuka Sumatera Utara, Medan

\*Email: [arfahs472@gmail.com](mailto:arfahs472@gmail.com) , [ajimarietonga94@gmail.com](mailto:ajimarietonga94@gmail.com) , [yudahalimperdana@gmail.com](mailto:yudahalimperdana@gmail.com)

**ABSTRAK**

Permasalahan yang seringkali terjadi dalam kegiatan rekrutmen tenaga pendidik ialah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang akan tetapi dilakukan dan dikerjakan sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan yang dilakukan dalam rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dan informasi diperoleh dari sumber data primer maupun sekunder melalui teknik pengumpulan data. Data dikumpulkan berdasarkan hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses rekrutmen yang dilakukan dalam memilih tenaga pendidik atau guru di madrasah diniyah takmiliyah awaliyah (MDTA) Nurul Yakin Rupert Utara dilakukan berdasarkan beberapa tahapan seperti: 1) Perencanaan dan Persiapan proses rekrutmen tenaga pendidik, 2) Menyebarkan pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, 3) Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, (4) Merekapitulasi semua data pelamar tenaga pendidik, (5) Pengalaman kerja tenaga pendidik. Sedangkan proses penempatan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Nurul Yakin Rupert Utara yaitu: 1) Penempatan tenaga pendidik pada tugas baru dengan tanggung jawab, jabatan, penghasilan dan status yang relatif sama . 2) Penempatan kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Penempatan, Tenaga Pendidik

**ABSTRACT**

The problem that often occurs in the recruitment of educators is immature recruitment planning so that there are often failures in achieving school goals because a lot of work should be done by several people but is done and done alone. This study aims to determine the implementation process carried out in the recruitment and placement of educators. This study uses a descriptive qualitative approach, data and information obtained from primary and secondary data sources through data collection techniques. Data were collected based on the results of observations, interviews, and documentation. The results showed that the recruitment process carried out in selecting educators or teachers at the Nurul Yakin Rupert Utara Madrasah diniyah takmiliyah (MDTA) was carried out based on several stages such as: 1) Planning and preparation of the recruitment process for educators, 2) Disseminating announcements on the acceptance of new educators. , 3) Acceptance of applications for new educators, (4) Recapitulate all data on applicants for educators, (5) Work experience of educators. While the process of placing educators in Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Nurul Yakin Rupert Utara, namely: 1) Placement of educators on new assignments with relatively the same responsibilities, positions, income and status. 2) Job placement in terms of quality and quantity achieved by someone in carrying out their duties in accordance with the abilities of the teaching staff.

**Keywords :** Recruitment, Placement, Educators

## SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) MUMTAZ KARIMUN

## PENDAHULUAN

Madrasah merupakan sebuah Lembaga Pendidikan yang mengajarkan ajaran-ajaran dan nilai-nilai berunsurkan agama islam. Mulai dari tingkatan Pendidikan dasar bahkan sampai kejenjang Pendidikan Atas pula Yang kita kenal mulai dari Lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) yaitu Lembaga Pendidikan yang setara dengan tingkat Sekolah Dasar (SD), Madrasah Tsanawiyah (MTS) Lembaga Pendidikan yang mempunyai derajat yang sama dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Madrasah Aliyah (MA) yang Merupakan Lembaga Satuan Pendidikan Formal sederajat dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Tidak sedikit juga masyarakat yang mempunyai daya Tarik menyekolahkan anak-anaknya ke Lembaga Pendidikan islam seperti di sekolah-sekolah madrasah yang terdapat keunikan sendiri tidak hanya ilmu yang diperoleh pada sekolah secara umumnya melainkan beberapa pelajaran keagamaan lainnya.

Namun selain itu Terdapat salah satu Lembaga Pendidikan Keagamaan pada jalur luar sekolah yang menyelenggarakan Pendidikan Agama Islam yang bersifat Non Formal setara dengan pendidikan tingkat dasar SD/Sederajat sebagai pelengkap pengajaran pendidikan dengan masa waktu belajar selama 4 tahunan dengan jumlah jam belajar selama 18 jam dalam sepekan yaitu Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA). Sebagai fungsi untuk menyelenggarakan Pendidikan agama islam meliputi Al-Qur'an, Hadits, Aqidah, Akhlak, Fiqih, Sejarah dan Kebudayaan Islam, Bahasa Arab, dan Praktek Ibadah. Juga sebagai pemenuhan kebutuhan masyarakat akan tambahan Pendidikan agama Islam terutama bagi siswa yang belajar disekolah dasar (SD).

Sebagai mana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, Pasal 21 "Pendidikan Diniyah dibagi Pada Tiga Jenis: 1. Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA), Madrasah

Diniyah Takmiliyah Wustho (MDTW) dan Madrasah Diniyah Takmiliyah Ulya (MDTU)<sup>1</sup>

Namun untuk mewujudkan peserta didik yang berkualitas agama tentunya harus dibina oleh tenaga pendidik yang sejalan dan sesuai dengan bidangnya pula yaitu tergantung bagaimana Yayasan madrasah dan kepala sekolah merekrutmen guru para tenaga pendidik serta menempatkan sumber daya manusianya sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sekolahnya.

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan penyediaan tenaga pendidik atau guru, tidak hanya dilakukan oleh seorang kepala sekolah namun perlu adanya Kerjasama dengan Yayasan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten mengisi lowongan yang dibutuhkan oleh sekolah tersebut.<sup>2</sup>

Menurut (Maryono, 2015) Mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu lembaga tertentu. Rekrutmen tenaga pendidik bertujuan agar dapat mengetahui kualitas guru yang akan mengajar siswa, Dengan Harapan agar dapat terciptanya prestasi siswa.<sup>3</sup>

Sedangkan ungkapan (Murnawati, 2014) Menyadari bahwa pentingnya keberadaan tenaga pendidik dengan kemampuana sesuai bidangnya di sekolah, maka perlu dilakukan rekrutmen yang benar. Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga Pendidikan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Al Hamidiyah, Madrasah Diniyah Dahulu dan Sekarang, <https://yapisa.alhamidiyah.ac.id/madrasah-diniyah-dahulu-dan-sekarang.html>, (Bangkalan: Yapisa.2019), 23-06-2022, Pukul 07.03

<sup>2</sup> Ayuan Nova Listanti, Desi Nurhikmahyanti. *Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di Sma Al-Islam Krian*. (Surabaya: Core.2014), Hal 100

<sup>3</sup> Maryono. *Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pembinaan Kepala Sekolah*. (Seluma: Nitro.2015) hal 153

<sup>4</sup> Murnawati. *Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekanbaru*. (Pekanbaru: 96895-ID.2014) hal 523.

**SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) MUMTAZ KARIMUN**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Merupakan dasar hukum penyelenggaraan dan reformasi sistem pendidikan nasional, maka dalam lembaga pendidikan harus diterapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Agar supaya, dapat memberdayakan seluruh sumber daya kependidikan yang berada di dalamnya dengan baik. Sehingga, dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan tersebut.<sup>5</sup>

Dalam Al-qur'an yang menjadi dasar hukum rekrutmen terdapat dalam surah Al-qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “ 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”<sup>6</sup>

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen merupakan suatu pencarian dan memilih tenaga pendidik atau guru yang memiliki ilmu dan kemampuan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh sekolah serta menempatkannya sesuai pada bidang dan kebolehanannya. Selain dari itu seorang guru madrasah juga harus memiliki sifat yang terpuji, berakhlakul karimah, serta sehat secara lahiriyah dan bathiniyah maupun jujur dan dapat dipercaya.

Namun salah satu permasalahan yang sering kali terjadi dalam merekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang akan tetapi dilakukan dan 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 seni dibidang pelajaran agama yang seharusnya tidak hanya diperhatikan berdasarkan bakat dan minat pada pelamar melainkan latar belakang pendidikan dan ilmu maupun pengalaman yang didukung dengan pelatihan.

Oleh karena itu penulis ingin melakukan kajian dan penelitian yang berjudul “Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Mdtu Nurul Yakin Rupert Utara”. Dengan tujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan yang dilakukan dalam merekrutmen tenaga pendidik serta dalam penempatannya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Lexy j. Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh objek penelitian dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.<sup>7</sup>

Penelitian deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan suatu fenomena-fenomena apa adanya yang diuraikan dalam bentuk kalimat-kalimat guna menjawab penelitian.

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan Teknik: observasi, wawancara dan studi dokumentasi

1. Melakukan Observasi dengan mengamati dan melihat Fakta yang terjadi dilapangan serta berinteraksi langsung oleh peneliti dengan mengadakan pencatatan dan rekaman yang dikumpulkan berupa informasi dari hasil yang diamati.
2. Wawancara dengan mengadakan tanya jawab, berbicara, bercakap-cakap dilapangan secara langsung Bersama Kepala Sekolah, beberapa orang guru, dan beberapa orang masyarakat.
3. Metode Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh sumber data-data

<sup>5</sup> Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS). (Nomor 20 Tahun 2003).

<sup>6</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al Qur'an dan Terjemahnya, (Semarang : Putra Toha, 1995), hal 270

<sup>7</sup> Lexy J. Moleong, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung:Remaja Rosdakarya), hal 11.

### SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) MUMTAZ KARIMUN

yang diperlukan dari dokumen-dokumen yang berupa informasi tertulis baik berupa buku, catatan data sekolah, maupun foto-foto kegiatan.

Peneliti memperoleh data primer yaitu menggunakan subjek dari informan yaitu Kepala Sekolah, Para Guru, dan beberapa orang masyarakat. dengan melakukan wawancara, bertanya, bercerita, berkonsultasi secara langsung, sedangkan data sekunder melalui publikasi di internet, dan beberapa artikel jurnal yang disaring sebelum dishare ke lembar penelitian penulis, dan melakukan seleksi-seleksi dari beberapa artikel jurnal terlebih dahulu serta membuat gabungan dari sumber data primer maupun sekunder yang disusun sebelum menghasilkan kalimat dari kata demi kata sehingga terbentuk suatu hasil pemikiran sendiri.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah MDTA Nurul Yakin Rupert Utara.

Merekrut tenaga pendidik dilakukan oleh sekolah dan Lembaga untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi lowongan yang tersedia, kepala sekolah menjadi peran utama dalam merekrutmen tenaga pendidiknya mulai dari proses perencanaan sampai tahapan-tahapan seleksi. Dalam proses rekrutmen dilakukan pencarian secara terbuka baik dari lingkungan internal maupun eksternal serta memilih sumber daya manusia yang berkualitas sebagaimana yang dibutuhkan oleh suatu Lembaga Pendidikan tersebut sehingga bisa menghasilkan output siswa yang berprestasi.

Menurut Ardanab rekrutmen adalah proses mencari tenaga kerja maupun karyawan dengan memberi dorongan harapan terhadap mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan tertentu.<sup>8</sup> Sedangkan menurut Kasmir Rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan guna menarik sejumlah

pelamar agar melamar ke sebuah lembaga.<sup>9</sup> Menurut Zainal rekrutmen didefinisikan sebagai proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan.<sup>10</sup>

Menurut Gomes bahwa rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi yang memungkinkan adanya lowongan dengan berbagai macam alasan antara lain: (1) Berdirinya sebuah organisasi atau Lembaga yang baru.(2) Adanya perluasan yang mengembangkan kegiatan organisasi. (3) Terciptanya pekerjaan dan kegiatan yang baru. (4) Adanya sumber daya yang pindah keorganisasi atau lembaga lain. (5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat. (6) Adanya pekerja yang berhenti karena sudah memasuki usia pensiun. (7) Adanya pekerja yang telah meninggal dunia.<sup>11</sup> Sementara Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut ini (1) Persiapan proses rekrutmen tenaga pendidik, (2) Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru , (3) Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, (4) Merekapitulasi semua pelamar tenaga pendidik, (5) Seleksi pelamar tenaga pendidik.<sup>12</sup>

Demikian yang diungkapkan

Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) Nurul Yakin adalah satu-satunya Lembaga Pendidikan islam yang berada tepatnya di desa Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara yang sudah ada diperkirakan sekitar tahun 2005 M yang lalu dengan nama sekolah “Madrasah Diniyah Awaliyah (MDA) NURUL YAQIN” dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah bernama Ustadz Rozali. Akan tetapi memasuki tahun 2010 M sekolah tersebut tidak beroperasi lagi kurang

<sup>9</sup> Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.

<sup>10</sup> Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal 118

<sup>11</sup> Faustino Cardoso Gomes, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset Yogyakarta), hal 105

<sup>8</sup> Ardanab, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

**SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) MUMTAZ KARIMUN**

lebih selama 5 tahun dengan kata lain sudah berhentinya Proses Belajar Mengajar. Melihat kondisi tersebut Kepala desa (Bapak M. Nur) Bersama Masyarakat pun mulai menanggapi dan berantusias ingin Kembali membangun proses belajar mengajar yang sekian lama sudah tidak beroperasi lagi, Masyarakat tak kalah menyadari bahwa perlu dibangun dan didaur ulang Kembali dikarenakan mengingat pentingnya tambahan Pendidikan ilmu agama yang harus dimiliki sebagai pelengkap pengajaran pendidikan bagi anak-anak mereka sebagai generasi penerus yang Qur'ani.

Atas kerjasama yang dilakukan oleh kepala desa untuk memberdayakan masyarakatnya dan beberapa anggota masyarakat dalam merekrutmen kepala sekolah (Madrasah) maka terpilih 2 orang calon kepala madrasah yang baru yaitu ustadz Tamrin dan Ustadz Syafrianto.S.Sos.I. dengan berbagai pertimbangan yang sudah dilakukan maka Ustadz Syafrianto.S.Sos.I diangkat dan di beri amanah tanggung jawab sebagai kepala madrasah yang baru, kini pada awal tahun 2015 telah beroperasi Kembali hingga sampai sekarang masih berlangsung proses belajar mengajar disekolah (madrasah) tersebut yang di beri nama "Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) NURUL YAKIN". Dengan sebuah Visi "Terbentuknya Manusia Yang Beriman Dan Bertaqwa, Berbudi Pekerti Luhur, Mandiri, Kompetitif, Peduli Serta Bertanggung Jawab Pada Agama, Bangsa, Dan Negara". Demikian yang diungkapkan oleh Ustadz Syafrianto.S.Sos.I selaku kepala sekolah.

Tidak hanya sampai disitu, setelah terbentuk kepala sekolah yang baru kini perlu pula diadakan rekrutmen dalam mencari dan memilih para tenaga pendidik baru yang akan mengajar menuangkan ilmu-ilmu agama sesuai dengan kriteria Madrasah. Oleh karena itu untuk mendapatkan tenaga pendidik yang baik harus melalui tahapan rekrutmen yang baik pula sebagaimana yang dapat peneliti pahami bahwa Rekrutmen merupakan proses guna mencari dan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kualitas yang baik dan memenuhi persyaratan tertentu yang menjadi tujuan dari suatu Lembaga Pendidikan atau sekolah tersebut.

Hasil dari wawancara Bersama kepala sekolah dan beberapa guru lain mengenai proses pelaksanaan rekrutmen dilakukan

dengan beberapa kegiatan melalui beberapa tahapan. Dikarenakan hal ini merupakan tahapan awal bagi kepala sekolah dalam merekrutmen oleh sebab itu diadakan Kerjasama Bersama kepala desa dan Sebagian tokoh masyarakat sebagai panitia pelaksana yang menurutnya lebih mengetahui tentang kualitas pendidikan masyarakatnya. Maka dari itu proses rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan dengan mengadakan pembentukan dan rapat panitia yang dilakukan di kantor desa tanjung medang kecamatan rupa utara. Melalui perencanaan dan Setelah terbentuknya panitia pelaksana rekrutmen guru mulai dilakukan dengan Memberikan pengumuman tidak secara tertulis melainkan secara langsung terhadap individu bersangkutan dan mengutamakan masyarakat yang punya potensi ilmu agama, Sasarannya yaitu terhadap guru-guru TPQ (Taman Pendidikan Al-Qur'an) maupun RQ (Rumah Qur'an).

Pada masa ini tidak sedikit masyarakat yang masih berlatar belakang Pendidikan rata-rata tamatan Sekolah Menengah Atas/Sederajat, akan tetapi juga banyak yang sudah menyandang gelar sarjana, Namun untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kriteria Madrasah tentunya membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya mempunyai gelaran sarjana tetapi didalam Langkah merekrutmen ini juga mempunyai ketentuan-ketentuan yang harus dimiliki seorang guru madrasah dan diantaranya kemampuan dalam memahami ilmu agama, juga bisa Membaca Al-Qur'an dengan baik. Sebagai pertimbangan dari hasil rapat yang dilakukan oleh panitia pelaksana karena baru dibukanya Kembali Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Nurul Yakin maka lowongan yang dibuka untuk tenaga pendidik hanya berjumlah 4 orang sesuai yang dibutuhkan oleh madrasah saat itu. Dari keputusan hasil rekrutmen guru atau tenaga pendidik yang akan mengajar dimadrasah tersebut, maka terpilih 4 orang guru yang berlatarkan pengalaman mengajar sebagai guru Mengaji atau Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), 1 orang diantaranya berlatar belakang Pendidikan Strata 1 (S1) dan 3 orang diantaranya masih tamatan SMA/Sederajat.

Dari Penjelasan yang dipaparkan dapat diketahui proses rekrutmen yang dilakukan dalam memilih tenaga pendidik atau

### SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) MUMTAZ KARIMUN

guru di madrasah diniyah takmiliyah awaliyah (MDTA) Nurul Yakin dilakukan berdasarkan beberapa tahapan seperti:

- a. Perencanaan dan Persiapan proses rekrutmen tenaga pendidik,
- b. Menyebarkan pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru,
- c. Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru,
- d. Merekapitulasi semua data pelamar tenaga pendidik,
- e. Pengalaman kerja tenaga pendidik.

#### 2. Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Mdta Nurul Yakin Rupert Utara

Menempatkan bisa diartikan sebagai memposisikan, dengan kata lain meletakkan sesuatu pada tempat tertentu. Menurut Siswanto penempatan adalah proses pemberian tugas dan kerja untuk dilaksanakan bagi yang telah lulus seleksi sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan Serta mampu bertanggung jawab atas segala resiko dan kemungkinan yang terjadi dalam tugas dan pekerjaan serta wewenang yang diberikan.<sup>13</sup>

Adapun Jenis-jenis penempatan menurut Effendi dalam Munadin Promosi (Dalam artian menaikkan atau memindah jabatan seseorang ke jabatan lain dengan tanggung jawab dan gaji yang lebih besar pada level organisasi lebih besar). 2) Transfer (pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab dan gaji yang sama, pada level organisasi yang sama). 3) Demosi (pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah, dan level organisasi yang lebih rendah). 4) Pemutusan Hubungan Kerja (keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis, dan alasan-alasan pribadi. Adanya pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan munculnya aktifitas penempatan pegawai, karena ada kekosongan jabatan yang ditinggalkan, yang dapat dilakukan melalui promosi, transfer, demosi).<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>14</sup> Effendi, Hariandja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Hal 01

Pada awal tahun pembelajaran 2015 Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Nurul Yakin disambut baik oleh masyarakat desa tanjung medang, ini dapat dilihat dari jumlah anak yang lumayan banyak diperkirakan mencapai sekitar 100 orang dengan jumlah ruang kelas sebanyak 4 ruangan terdiri dari kelas 1 sampai kelas 4. Untuk pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap tenaga pendidik dalam menempatkan posisi sebagai wali kelas dan pembagian tugas guru mata pelajaran maka diputuskan oleh kepala sekolah dan kesepakatan bersama dari guru dalam sebuah hasil rapat yang diadakan.

Berdasarkan hasil rapat tersebut didapati keputusan dengan menempatkan wali kelas mulai dari kelas 1 sampai kelas 4 dan menetapkan masing-masing tenaga pendidik memegang serta mengemban dalam mengajar setiap mata pelajaran berdasarkan kemampuan dan kebolehan dibidangnya yang dimiliki oleh guru tersebut. Selain pelajaran-pelajaran pokok yang diajarkan pada umumnya seperti ilmu Al-Qur'an, Hadits, Aqidah, Akhlak, Fiqih, Tarikh Islam, dan Bahasa Arab. Juga di adakan kegiatan atau pelajaran tambahan yang rutin lainnya seperti praktek ibadah shalat, membaca al-qur'an, dan iqra' serta lain sebagainya.

Dapat dipahami dari penjabaran tersebut penempatan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Aawaliyah Nurul Yakin Rupert Utara yaitu:

- a. Penempatan seseorang atau tenaga pendidik pada tugas baru dengan tanggung jawab, jabatan, penghasilan dan status yang relatif sama .
- b. Penempatan kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebolehan dan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik yang dilakukan disekolah madrasah diniyah takmiliyah awaliyah (MDTA) Nurul Yakin sudah cukup baik sebagai tahapan awal atau permulaan. Beberapa Proses rekrutmen yang dilakukan dalam memilih tenaga pendidik atau

**SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH (STIT) MUMTAZ KARIMUN**

guru di madrasah diniyah takmiliyah awaliyah (MDTA) Nurul Yakin adalah berdasarkan beberapa tahapan seperti: 1) Perencanaan dan Persiapan proses rekrutmen tenaga pendidik, 2) Menyebarkan pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, 3) Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, (4) Merekapitulasi semua data pelamar tenaga pendidik, (5) Pengalaman kerja tenaga pendidik. Sedangkan proses penempatan tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Nurul Yakin di desa Tanjung Medang Kecamatan Rupert Utara yaitu: 1) Penempatan seseorang atau tenaga pendidik pada tugas baru dengan tanggung jawab, jabatan, penghasilan dan status yang relatif sama . 2) Penempatan kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebolehan dan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, Nurul Safika.dkk. 2019. “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar” dalam *Jurnal Manajemen*, Volume 5 No 1 Pematangsiantar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung.
- Ardanab, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depertemen agama republik Indonesia, Al Qur'an dan terjamahannya, 1995. semarang: putra toha.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: AndiOffset.
- Hamidiyah, Al. 2019. “Madrasah Diniyah Dahulu dan Sekarang”, <https://yapisa.alhamidiyah.ac.id/madrasah-diniyah-dahulu-dan-sekarang.html>, diakses pada 23 Juni 2022, Pukul 07.03.
- Hidayat. Asriyanti. 2020. “Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik” dalam *Jambura Journal of Educational Management*, Volume 1 Nomor 2 (halaman 61). Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Sumatera Selatan.
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. 2015. “Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)” dalam *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Volume 12 No 1. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Kasmir. 2012. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Listanti, Ayuan Nova. Nurhikmahyanti, Desi. 2014. “Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di Sma Al-Islam Krian” dalam *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Volume 4 No 4 (halaman 100). Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Maryono. 2015. Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pembinaan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 153.
- Moleong, Lexy J. 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Murnawati. 2014. Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.