

Rekrutmen dan Penempatan Karyawan di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan

Aditya Ramadhan^{1*}, Fiky Maulana²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: adityaramadhan9990@gmail.com¹, fikimaulana56@gmail.com²

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Korespondensi penulis: adityaramadhan9990@gmail.com *

Abstract. Recruitment and employee placement are vital aspects of human resource management that play a strategic role in achieving an organization's vision and mission, including at Islamic Az-Zakiyah School in Medan. This school aims to produce a generation that is morally upright, intelligent, and competitive in the global era. This study aims to understand the recruitment and placement processes at the school, including the challenges and strategies employed to ensure a workforce qualified for Islamic educational standards. This qualitative descriptive study utilized interviews, observations, and document analysis. The results revealed that recruitment involves administrative screening, written tests, interviews, and micro-teaching, while employee placement is based on competencies and school needs. The findings also highlight challenges in meeting ideal human resource qualifications, addressed through collaboration with educational institutions and continuous employee training. The study concludes that structured recruitment and placement processes, along with comprehensive employee development programs, have enabled Islamic Az-Zakiyah School to create a high-quality educational environment rooted in Islamic values.

Keywords: Recruitment, placement, employees, Human Resources

Abstrak. Rekrutmen dan penempatan karyawan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berperan strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, termasuk di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan. Sekolah ini memiliki tujuan mencetak generasi berakhlak mulia, cerdas, dan kompetitif di era global. Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses rekrutmen dan penempatan karyawan di sekolah tersebut, termasuk tantangan dan strategi yang diterapkan untuk memastikan kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan standar pendidikan Islami. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan wawancara, observasi, dan analisis dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dilakukan melalui seleksi administratif, tes tertulis, wawancara, dan micro-teaching, sedangkan penempatan karyawan didasarkan pada kompetensi dan kebutuhan sekolah. Temuan juga mengungkap tantangan dalam memenuhi kualifikasi sumber daya manusia yang ideal, yang diatasi melalui kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa proses rekrutmen dan penempatan yang terstruktur serta program pengembangan karyawan yang komprehensif telah membantu Sekolah Islamic Az-Zakiyah menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berbasis nilai-nilai Islami.

Kata kunci: Rekrutmen, Penempatan, Karyawan, Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Rekrutmen dan penempatan karyawan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan, termasuk di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan. Sebagai institusi pendidikan yang memiliki visi mencetak generasi berakhlak mulia, cerdas secara intelektual, dan kompetitif secara global, proses ini memainkan peran strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misinya. Dalam era globalisasi yang penuh tantangan, kualitas pendidikan menjadi faktor penentu daya saing sebuah bangsa. Oleh karena itu, sekolah tidak

hanya membutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki nilai-nilai Islami yang kuat.

Proses rekrutmen di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan dilakukan secara sistematis dan terstruktur, mencakup tahapan seleksi berkas, tes tulis, wawancara, hingga micro-teaching. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih tidak hanya memiliki kompetensi teknis sesuai bidangnya, tetapi juga memiliki integritas dan kemampuan untuk mendukung pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam. Dalam konteks ini, kualifikasi calon karyawan menjadi sangat penting, termasuk latar belakang pendidikan yang linier dengan bidang tugasnya. Misalnya, tenaga pendidik yang mengajarkan Al-Qur'an diwajibkan memiliki kemampuan hafalan dan pemahaman tajwid yang mumpuni, serta guru bidang akademik lainnya harus memiliki latar belakang pendidikan sesuai spesialisasi mereka.

Selain proses rekrutmen, penempatan karyawan juga menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah ini. Penempatan dilakukan berdasarkan kebutuhan dan kompetensi, sehingga setiap karyawan dapat bekerja di bidang yang paling sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan mendukung perkembangan karier karyawan. Penempatan yang tepat juga diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dan mendorong pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan (Handoko & T. Hani, 2008).

Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan juga menerapkan program pengembangan karyawan melalui pelatihan dan seminar yang diselenggarakan secara berkala. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional karyawan, baik dalam aspek pengajaran maupun pengelolaan pendidikan. Dengan adanya pelatihan, karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

Tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan penempatan karyawan di sekolah ini meliputi keterbatasan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan, serta kebutuhan untuk menyeimbangkan anggaran dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, sekolah menjalin kerja sama dengan berbagai universitas terkemuka untuk mendapatkan calon karyawan yang potensial, seperti mahasiswa yang telah menyelesaikan program magang di sekolah tersebut. Pendekatan ini tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan karyawan, tetapi juga memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja di lingkungan pendidikan Islami (Mondy, 2014).

Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan juga mengintegrasikan proses rekrutmen dan penempatan dengan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai kontribusi dan kinerja karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan di masa depan. Proses ini juga mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan tambahan bagi karyawan yang memerlukan peningkatan kompetensi atau penyesuaian tugas.

Keseluruhan proses ini mencerminkan komitmen Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan mengedepankan proses rekrutmen dan penempatan karyawan yang transparan, adil, dan berbasis kompetensi, sekolah ini berupaya mencetak generasi penerus yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan siap menghadapi tantangan global. Sebagai bagian dari strategi jangka panjang, sekolah juga terus melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap kebijakan sumber daya manusianya untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan dalam mencapai visi dan misinya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai proses rekrutmen dan penempatan karyawan di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan. Metode ini dipilih karena mampu menggali data yang bersifat deskriptif melalui pengamatan langsung, wawancara, dan analisis dokumentasi. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan pengalaman individu yang terlibat dalam proses rekrutmen, termasuk perspektif manajemen sekolah dan karyawan. Dengan menggali data secara mendalam, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih kaya dan komprehensif tentang kebijakan, tantangan, serta praktik yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah berbasis nilai-nilai Islam tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan

Proses rekrutmen di sekolah merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia (SDM) pendidik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen yang efektif dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam rekrutmen adalah melalui sistem pendukung keputusan, seperti metode TOPSIS, yang dapat membantu dalam penilaian calon karyawan secara objektif, mengurangi subjektivitas dalam pengambilan

keputusan (Hasan & Safitri, 2022). Hal ini sangat relevan dalam konteks pendidikan, di mana pemilihan tenaga pendidik yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar.

Proses rekrutmen di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan dirancang secara sistematis untuk menjamin kesesuaian karyawan dengan visi dan misi sekolah. Proses dimulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja melalui rapat koordinasi yang diadakan pada semester pertama setiap tahun ajaran. Rapat ini bertujuan untuk mengevaluasi jumlah karyawan yang akan diperpanjang kontraknya dan kebutuhan tenaga kerja baru. Setelah kebutuhan ditentukan, proses rekrutmen dimulai dengan pengumuman lowongan kerja yang disebarluaskan melalui jaringan kampus mitra atau institusi terkait.

Dalam konteks pendidikan, proses rekrutmen tidak hanya melibatkan pemilihan calon pendidik, tetapi juga strategi yang tepat untuk menarik dan memilih kandidat yang sesuai. Misalnya, di Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah, rekrutmen dilakukan dengan melibatkan guru senior untuk merekomendasikan calon pendidik yang memenuhi kriteria tertentu (Nazil, 2023). Selain itu, proses seleksi yang melibatkan tes tertulis dan wawancara juga penting untuk memastikan bahwa kandidat memiliki kompetensi yang dibutuhkan (Nazil, 2023). Penelitian lain menunjukkan bahwa rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas pendidikan (Kharisma, 2023).

Seleksi calon karyawan dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap pertama adalah seleksi administratif, di mana pelamar yang tidak memenuhi kriteria langsung dieliminasi. Pelamar yang lolos seleksi administratif diundang untuk mengikuti tes tertulis yang mencakup kemampuan akademik sesuai posisi yang dilamar, tes psikologi, serta tes hafalan Al-Qur'an dan tajwid bagi calon guru agama. Setelah tes tertulis, pelamar menjalani wawancara untuk menggali lebih dalam karakter, motivasi, dan komitmen mereka terhadap nilai-nilai Islam. Proses ini ditutup dengan micro-teaching bagi calon guru, di mana kemampuan mereka dalam menyampaikan materi di depan siswa dinilai secara langsung.

Penempatan Karyawan Berdasarkan Kompetensi dan Kebutuhan

Penempatan karyawan di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan dilakukan berdasarkan kompetensi individu dan kebutuhan sekolah. Dalam penempatan ini, manajemen memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Sebagai contoh, guru bidang studi tertentu seperti matematika atau bahasa Inggris harus memiliki kualifikasi akademik yang relevan, sementara tenaga administrasi diutamakan dari lulusan perkantoran atau manajemen bisnis.

Penempatan ini bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi karyawan dalam mendukung proses pembelajaran. Guru yang ditempatkan di bidang yang sesuai dengan kompetensinya lebih mampu menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan menarik bagi siswa. Selain itu, sekolah juga memberikan perhatian khusus pada penempatan tenaga pengajar agama, yang tidak hanya dituntut memiliki hafalan Al-Qur'an, tetapi juga kemampuan mendidik dengan pendekatan Islami yang menyeluruh.

Salah satu penelitian menunjukkan bahwa penempatan yang tepat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam studi yang dilakukan di Dinas Pariwisata Sleman, ditemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas yang menunjukkan bahwa penempatan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja (Septianisa, 2023). Penelitian lain juga menegaskan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi individu dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan dan penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja di sektor publik (Afriana, 2021).

Tantangan dalam Rekrutmen dan Penempatan Karyawan

Meskipun proses rekrutmen dan penempatan di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan telah terstruktur dengan baik, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi sesuai standar sekolah. Banyak pelamar yang memiliki kemampuan teknis di bidang tertentu tetapi kurang memahami atau menghayati nilai-nilai Islam yang menjadi inti dari kurikulum sekolah. Sebaliknya, ada pula pelamar yang memiliki latar belakang agama yang baik tetapi kurang memenuhi standar akademik yang diharapkan.

Untuk mengatasi tantangan ini, sekolah menjalin kerja sama dengan kampus-kampus terkemuka di wilayah tersebut. Program magang dan PPL menjadi sarana untuk menyeleksi mahasiswa potensial yang kemudian dapat direkrut sebagai karyawan tetap. Selain itu, sekolah juga menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan baru untuk mengatasi kekurangan kompetensi tertentu dan memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara optimal.

Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan profesionalisme karyawan melalui berbagai program pelatihan. Pelatihan ini mencakup peningkatan kompetensi mengajar, pelatihan kepemimpinan, hingga seminar tentang teknologi pendidikan.

Program pelatihan ini dirancang untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan akademik siswa, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman, khususnya dalam penggunaan teknologi digital dalam proses pembelajaran.

Program pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Dengan tenaga pendidik yang terus berkembang secara profesional, sekolah dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Pendekatan Evaluasi Kinerja untuk Peningkatan Kualitas

Pendekatan evaluasi kinerja yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kualitas di berbagai sektor, termasuk pendidikan, layanan publik, dan industri. Salah satu metode yang banyak digunakan adalah Balanced Scorecard (BSC), yang memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi kinerja dari berbagai perspektif, termasuk keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Zaky (2022) menunjukkan bahwa penerapan BSC di perusahaan telekomunikasi tidak hanya efektif dalam mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Tunggul et al. (Tunggul et al., 2016), yang mengaplikasikan BSC dan Analytic Network Process untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik, menunjukkan bahwa pendekatan ini dapat mengatasi ketidakjelasan informasi dan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen.

Selain rekrutmen dan pelatihan, evaluasi kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan. Evaluasi ini dilakukan secara berkala untuk menilai kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan indikator tertentu, seperti pencapaian target kerja, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi terhadap lingkungan kerja. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, merancang program pengembangan, dan menentukan kebijakan perpanjangan kontrak.

Evaluasi kinerja juga memungkinkan sekolah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan atau penyesuaian tugas bagi karyawan. Dengan demikian, sekolah tidak hanya mempertahankan karyawan yang berkinerja baik tetapi juga membantu mereka yang membutuhkan dukungan untuk meningkatkan kompetensinya. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk berkembang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat ditarik kesimpulan, proses rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karyawan di Sekolah Islamic Az-Zakiyah Medan telah dirancang untuk mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Meskipun menghadapi tantangan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai, sekolah berhasil mengatasinya melalui kerja sama dengan institusi pendidikan dan program pengembangan karyawan yang komprehensif. Praktik manajemen sumber daya manusia di sekolah ini dapat menjadi model bagi institusi pendidikan lainnya, khususnya dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islami dengan prinsip manajemen modern.

DAFTAR REFERENSI

- Afriana, A. (2021). The effects of competency, work placement, and career development on job performance: lessons from public sector in an emerging country. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 75. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4123>
- Handoko, T. Hani. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF- Yogyakarta.
- Hasan, A. and Safitri, F. (2022). Sistem pendukung keputusan pada rekrutmen karyawan pt. fastrata buana cabang tambun dengan metode topsis. *Reputasi Jurnal Rekayasa Perangkat Lunak*, 3(1), 57-64. <https://doi.org/10.31294/reputasi.v3i1.1193>
- Kharisma, I. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: sebuah tinjauan literatur sistematis. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 7(1), 61-80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Mondy, R. Wayne. (2014). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Nazil, F. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah bertaraf internasional (mbi) amanatul ummah. *Continuous Education Journal of Science and Research*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276>
- Septianisa, S. (2023). The impact of competency and work placement on employee performance at the tourism office of sleman regency. *Psychosophia Journal of Psychology Religion and Humanity*, 5(2), 86-95. <https://doi.org/10.32923/psc.v5i2.3547>
- Tunggul, A., Isnanto, R., & Nurhayati, O. (2016). Evaluasi kinerja organisasi publik dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard dan analytic network process. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 6(2), 124. <https://doi.org/10.21456/vol6iss2pp124-132>
- Zaky, M. (2022). Evaluasi kinerja karyawan dengan pendekatan balanced scorecard: studi pada perusahaan telekomunikasi. *Komitmen Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 168-179. <https://doi.org/10.15575/jim.v3i2.25252>