

PENYELENGGARAN REKRUTMEN PEGAWAI DI YAYASAN INSPIRASI PEMBELAJAR

Rio Friyadi *¹

Fakultas Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
Riofriyadi20@gmail.com

Zulfani Sesmiarni

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi
zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id

Abstract

Organizing Employee Recruitment at the Inspirasi Learner Foundation is an educational institution that is committed to providing quality educational services for students and the community. In this effort, educational institutions need good public relations management to build a positive image, expand cooperation networks, and increase community participation in educational activities. In this article, we discuss the main functions of educational public relations management according to experts and the importance of public relations management in the implementation of education. We also reviewed the implementation of public relations management carried out by the Learner Inspiration Foundation, starting from planning, implementation, to evaluation. This evaluation includes customer satisfaction evaluation, employee performance evaluation, learning program evaluation, and social activity evaluation. By conducting regular evaluations, existing deficiencies can be corrected and the quality of educational services provided to students and the community can be improved.

Keywords: Human Resources Management, Recruitment and Foundation

Abstrak

Penyelenggaraan Rekrutmen Pegawai di Yayasan Inspirasi pembelajar merupakan lembaga pendidikan yang berkomitmen dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas bagi siswa dan masyarakat. Dalam upaya tersebut, lembaga pendidikan membutuhkan manajemen humas yang baik untuk membangun citra positif, memperluas jaringan kerja sama, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan pendidikan. Dalam artikel ini, kami membahas mengenai fungsi-fungsi pokok manajemen humas pendidikan menurut para ahli serta pentingnya manajemen humas dalam penyelenggaraan pendidikan. Kami juga mengulas implementasi manajemen humas yang dilakukan oleh Yayasan Inspirasi Pembelajar, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Evaluasi tersebut meliputi evaluasi kepuasan pelanggan, evaluasi kinerja karyawan, evaluasi program pembelajaran, dan evaluasi kegiatan sosial. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, dapat memperbaiki kekurangan yang ada dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa dan masyarakat.

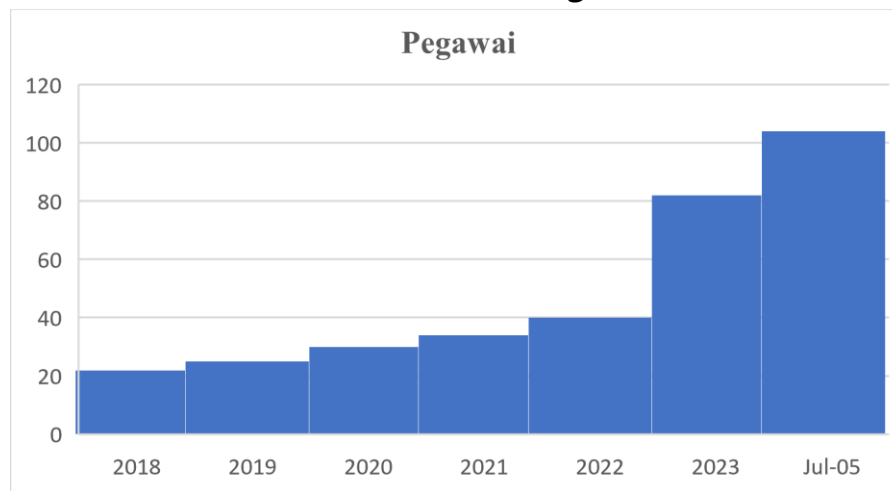
Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Yayasan.

Pendahuluan

Realitas pendidikan Islam, sebagai sub-sistem dari pendidikan nasional nasibnya tidak lebih baik dari pendidikan nasional. Sebagai pendidikan “kelas dua” kondisi pendidikan Islam saat ini sangatlah tertinggal jauh dari tuntutan masyarakat modern ataupun kepentingan dunia global. Bahkan dampak globalisasi yang disertai membanjirnya budaya global yang beraneka warna dan ragamnya nyaris berseberangan dengan nilai-nilai Islam yang mewarisi dan bahkan dilestarikan dalam konsep maupun praktek pendidikan Islam.(Noor 2017)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak pendidikan yang memainkan peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sumber daya manusia pada bidang pendidikan terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di sekolah berpengaruh langsung dengan peserta didik dan menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.(Tiawati et al. 2024) keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tergantung pada pengelolaan guru sehingga diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia di sekolah. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdiri dari pengadaan, pengembangan, pemberi kompensasi, integrasi dan pemeliharaan. Pengadaan guru adalah kegiatan memperoleh guru yang tepat baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan sekolah. pengadaan guru terdiri dari “*the determination of manpower requirements and their recruitmen, selection and placement*”.(Manurung et al. 2023)

Tabel 1.
Jumlah Rekrutmen Pegawai



Sumber: Data tahunan Yayasan Inspirasi Pembelajar

Berdasarkan tabel 1 bisa disimpulkan bahwa jumlah rekrutmen pegawai di Yayasan Inspirasi Pembelajar semakin meningkat dari tahun ketahun nya. Pada tahun 2018 sebesar 22 pegawai bisa dibilang masih sangat sedikit, namun disetiap tahunnya mengalami peningkatan rekrutmen terlihat pada persentase setiap tahunnya. Di tahun 2023 peningkatan drastis sejumlah 82 rekrutmen pegawai dan 104 pada bulan ke 7 tahun 2024. Dapat disimpulkan bahwa Pentingnya peran sumber daya manusia dalam yayasan, setidaknya adalah untuk merespon perkembangan lingkungan kerja yang terjadi khususnya di dunia pendidikan Islam saat ini,

Karena pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan manusia untuk memupuk kualitas manusia yang baik. Orang akan benar-benar ingin maju dan berkreasi untuk mencapai kesempurnaan di bawah arahan pelatihan. Mengingat pendidikan Indonesia belum mampu bersaing dengan negara maju, maka pendidikan di Indonesia merupakan aspek penting. Hal ini berdasarkan *Best Educational Systems - 2021* atau daftar negara dengan Sistem Pendidikan Terbaik tahun 2021, Indonesia urutan ke 54 dari 78 negara.(Susiyawati 2014) Pendidikan nasional belum mampu membuat SDM yang tak tertandingi, baik dalam hal kecerdasan, kualitas etika, keduniawian, keterampilan luar biasa dan intensitas publik. Oleh karena itu, pendidikan diperlukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang sejalan dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. SDM adalah pertimbangan fokus sebagai landasan instruktif. Menepak ini, Para eksekutif harus secara efektif terlibat dalam mengatur, membuat karena, dan mengendalikan asosiasi terkait dengan kemajuan SDM.(Jamilus and Melinda 2024)

Proses rekrutmen merupakan salah satu bagian atau hal yang sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia atau hal yang dilakukan dalam suatu kelembagaan. Untuk menghasilkan suatu hasil yang berkualitas yang berdampak pada lembaga/instansi tersebut.(Noor 2017)

Kehadiran yayasan sebagai salah satu representasi lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan posisi umat Islam, baik pada dataran sumber daya umat secara intelektual, moral, spiritual, maupun pada dataran yang bersifat praktis dalam bentuk solusi-solusi bagi problematika umat.(Siahaan, Tarigan, and ... 2024) yayasan yang dikelola dengan manajemen yang profesional akan tumbuh sehat dan kuat, sehingga dapat terus berimprovisasi, mengembangkan program-program yang credible dan marketable. Sebaliknya, yayasan yang tidak dikelola dengan profesional berangsur-angsur akan ditinggalkan masyarakat. Dalam waktu yang tidak terlalu lama, madrasah-madrasah seperti ini akan sekarat, berhenti lalu mati.(Noor 2017)

Untuk mengatasi beberapa persoalan di atas, tampaknya yayasan, salah satunya, perlu mengintegrasikan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Hal ini penting, mengingat tidak sedikit yayasan, yang hanya memikirkan bagaimana memproduksi output pendidikan yang baik, tapi kurang memperhatikan tentang bagaimana membuat dan mengintegrasikan konsep manajemen sumber daya manusia di madrasah atau yayasan yang efektif, yaitu praktik manajemen sumber daya manusia yang terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi madrasah yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia.(Noor 2017)

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian dari beberapa perkataan yang mengandung satu kesatuan pengertian. Rangkaian perkataan itu dapat dipisah menjadi dua kelompok yang terdiri dari perkataan “Manajemen” dan “Sumber Daya Manusia”. Untuk memahaminya, penulis akan menguraikan berdasarkan dua kelompok perkataan tersebut.

Menurut (Handayani 1990) dalam beberapa literatur manajemen, maka akan ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung makna yang sangat luas; yaitu manajemen sebagai suatu sistem (*management as a system*), manajemen sebagai suatu proses (*management as a process*), manajemen sebagai suatu fungsi (*management as a function*), manajemen sebagai ilmu pengetahuan (*management as a science*), manajemen sebagai kumpulan orang (*management as people*), manajemen sebagai kegiatan yang

terpisah (*management as a separate activity*) dan manajemen sebagai suatu profesi (*management as a profession*).

Dalam bukunya *Principles of Management*, mendefinisikan manajemen, “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”. (Manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya).(Terry 1979)

Kemudian, pengertian Sumber Daya Manusia secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi (Nawawi 2005) Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat, dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan mendayagunakan dan memperlakukan orang lain secara manusiawi, agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya, dalam mewujudkan organisasi yang sehat atau baik dan mampu mengembangkan eksistensinya itu sesuai kondisi lingkungan yang terus berubah.

Yayasan

Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa.(Nasri 2023) Di Indonesia, pendidikan dasar dan menengah memiliki peran penting dalam membentuk generasi muda yang berkualitas dan berdaya saing. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan berbagai kebijakan pendidikan yang mencakup beragam aspek, termasuk regulasi terkait pendirian dan pengelolaan lembaga pendidikan.(Azr 2012)

Salah satu undang-undang yang menjadi dasar bagi lembaga pendidikan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. UU ini memberikan kerangka hukum yang mendasar bagi pendirian dan operasional yayasan sebagai entitas hukum yang memiliki peran krusial dalam pengelolaan lembaga-lembaga pendidikan, termasuk madrasah swasta. Pada dasarnya, UU No. 16 tahun 2001 tentang Yayasan menetapkan landasan hukum bagi berfungsinya yayasan sebagai entitas yang berkontribusi dalam pengembangan pendidikan di Indonesia.(Muliadi and Nasri 2023)

UU No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Kebijakan Pemerintah Tentang Yayasan

Menyikapi perkembangan yayasan pendidikan yang demikian pesat yang bersifat tradisional, pemerintah Indonesia berupaya memberikan jaminan dan kepastian hukum dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, sejak tanggal 6 Agustus 2001, Indonesia telah memiliki suatu Undang-undang yang mengatur tentang Yayasan.(Muliadi and Nasri 2023)

Yayasan memiliki peran penting dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan dasar dan menengah. Kedua, Madrasah swasta merupakan salah satu bentuk lembaga pendidikan yang dapat didirikan oleh yayasan. Madrasah swasta memiliki peran dalam mendukung sistem pendidikan dasar dan menengah di Indonesia. Ketiga, Telaah kebijakan pendidikan dasar dan menengah terkait eksistensi madrasah swasta dan yayasan melibatkan analisis terhadap regulasi, dukungan pemerintah, dan peran yayasan dalam meningkatkan akses dan kualitas pendidikan. Keempat, Kebijakan pendidikan harus mempertimbangkan peran penting madrasah swasta dan yayasan dalam menyediakan akses pendidikan yang lebih luas, terutama di daerah-daerah yang mungkin sulit dijangkau oleh sekolah negeri. Kelima, Pentingnya kolaborasi antara pemerintah dan yayasan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa semua lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, memenuhi standar pendidikan yang ditetapkan.

Dengan demikian, UU No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan dan kebijakan pendidikan terkait madrasah swasta dan yayasan adalah bagian integral dari upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dasar dan menengah di Indonesia dengan memanfaatkan kontribusi yayasan dalam sektor pendidikan

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan

Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan tindakan yang akan dilakukan untuk mendapatkan hasil yang ditentukan dalam jangka dan ruang waktu tertentu. Dengan demikian, perencanaan itu merupakan suatu proses pemikiran, baik secara garis besar maupun secara mendetail dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai kepastian yang paling baik dan ekonomis. Juga dapat dikatakan bahwa perencanaan itu adalah suatu antisipasi dari suatu yang akan terjadi, karena itu harus merupakan proses yang sebaik-baiknya. (Effendy 1996)

Di samping itu, perencanaan itu juga merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan di madrasah, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di madrasah. Hal ini dapat dipahami sebab secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaiannya dan penentuan tindakan yang akan diambil. Dan dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi madrasah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber

daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada (Effendy 1996) di yayasan.

Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan yayasan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa-masa yang akan datang adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi yayasan dapat terlaksana dengan baik. Dan setiap kali kegiatan akan dilakukan harus direncanakan sebelumnya untuk memastikan atau meminimalkan gangguan pada rencana-rencana madrasah atau yayasan.

Rekrutmen SDM

Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon (Harris 1997). Atau, dapat juga dikatakan sebagai upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka organisasi dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi madrasah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika supply sumber daya manusia terbatas, di mana hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah atau madrasah lain yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga lembaga-lembaga tersebut dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada (persaingan).

Berdasarkan pengertian di atas, terdapat langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja untuk madrasah, langkah-langkah tersebut antara lain sebagai berikut: 1). Penentuan jabatan yang kosong; 2). Penentuan persyaratan jabatan; dan 3). Penentuan sumber dan metode rekrutmen

Metode Penelitian

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian penyelenggaraan rekrutmen pegawai di yayasan inspirasi pembelajar ini yaitu riset kepustakaan (library research) dengan model analisis induktif. Sumber data sekaligus bahan-bahan yang penulis perlukan untuk melakukan dan menulis hasil penelitian ini berasal dari buku, ensiklopedia, BI, kamus, jurnal, dokumen, majalah dan lain sebagainya. Riset kepustakaan ini dengan memanfaatkan berbagai sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitian yang valid dan relevan tanpa memerlukan riset langsung lapangan. Studi kepustakaan sangat

penting dalam melakukan penelitian, karena penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Penelitian yang telah penulis kerjakan ini dilakukan dengan mengkaji berbagai tulisan cendekiawan dan juga hasil penelitian yang terkait dengan sistem perekonomian Indonesia yakni pada aspek penyelenggaraan rekrutmen pegawai di yayasan inspirasi pembelajar.

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia di Yayasan, adalah bagian dari manajemen organisasi madrasah atau yayasan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia ini, yakni mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh pelaku-pelaku kerja yang puas akan pekerjaannya. Di organisasi yayasan misalnya sama persis seperti di organisasi-organisasi lainnya, manusia termasuk unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan secara baik. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu pendidikan atau yayasan tersebut. Untuk itu, yayasan perlu memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam yayasan, setidaknya adalah untuk merespon perkembangan lingkungan kerja yang terjadi khususnya di dunia pendidikan Islam saat ini, sehingga dengan demikian yayasan harus dapat menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan sumber daya manusia melalui praktik mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia yang meliputi: perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan kompensasi ke dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi madrasah yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia di yayasan

Daftar Pustaka

- Azr, Azyumardi. 2012. *Pendidikan Islam: Tradisi Dan Modernisasi Di Tengah Tantangan Milinium III*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Effendy, Mochtar. 1996. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: Bhratara.
- Handyaningrat, Soewarno. 1990. "Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen." In Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 18.
- Harris, Michael. 1997. *Human Resource Management: A Practiccal Approach*. New York: Harcourt Brace.
- Jamilus, and Reza Melinda. 2024. "Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)* 6(2): 174–90.

- Manurung, Sri Rezeqi Rafiqah Wardhah, Amiruddin Siahaan, Makmur Syukri, and Mansur Keling. 2023. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Man Asahan." *Research and Development Journal of Education* 9(2): 999.
- Muliadi, Erlan, and Ulyan Nasri. 2023. "UU No. 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan; Telaah Kebijakan Pendidikan Dasar Dan Menengah Terkait Eksistensi Madrasah Swasta Dan Yayasan." *FIKROH JUrnl Studi Islam* 7(2): 156–66.
- Nasri, Ulyan. 2023. "Islamic Educational Values in the Verses of the Song 'Mars Nahdlatul Wathan' by TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid from Lombok." *International Journal of Sociology of Religion* 1(1): 128–41.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, Wahyudin. 2017. "Mengintegrasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 3(02): 153.
- Siahaan, R U, I B Tarigan, and ... 2024. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Sekolah Yang Berdasarkan Nilai-Nilai Agama Kristen Di SMP-SMA Yayasan Rumah Harapan" *JIMU: Jurnal Ilmiah ...* 02(01): 141–51.
- Susiyawati, Erni. 2014. "Pengadaan Guru Sekolah Dasar Di Yayasan Hang Tuah Cabang Surabaya." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 5(5): 1–7.
- Terry, George R. 1979. *Principles of Management*. Illionis: Richard D. Irwin Inc.
- Tiawati, Serli Eka Riris, Shelly Sonia Alafrio Sandy Pratiwi, Muhammad Reyhan Attar Kumara, and Syunu Trihantoyo. 2024. "Analisis Strategi Efektif Dalam Pengelolaan Kontrak Dan Perjanjian Kerja Untuk Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SD Al Fatah Surabaya." *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1(3): 13.