



Sistem Penempatan Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Berbasis *Islamic Full Day School*

Nadya Ismazahrotin May Qoyyin^{1✉}, Sukarman², Wardah Qisthiyyah³, Izaty Nurillah Dewi⁴

Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Indonesia^{1,2,3,4}

e-mail : 232610000991@unisnu.ac.id¹, pakar@unisnu.ac.id², 232610001021@unisnu.ac.id³,
232610000992@unisnu.ac.id⁴

Abstrak

Penempatan pendidik di Sekolah Dasar berbasis Islamic Full Day School harus disesuaikan dengan bidang keilmuan dan keahlian yang dimiliki serta kebutuhan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Sistem penempatan pendidik di SDIT Amal Insani Jepara, (2) Apa saja faktor yang mempengaruhi sistem penempatan pendidik, (3) Kendala yang ditemukan dalam proses penempatan, (4) Implementasi sistem penempatan pendidik di sekolah berbasis Islamic Full Day. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian adalah: (1) Penempatan pendidik di SDIT Amal Insani Jepara berdasarkan prinsip "*the right man in the right job and the right man on the right place*". (2) Faktor yang mempengaruhi sistem penempatan pendidik adalah pengetahuan, pengalaman, sikap, dan komitmen. (3) Kendala yang dialami adalah kurangnya guru pengampu mata pelajaran yang sesuai dengan linieritas jurusan seperti PJOK. (4) Dalam proses penempatan pendidik selain memiliki kemampuan akademik yang bagus pendidik harus memiliki akhlak dan pengetahuan keagamaan yang baik mengingat sekolah berbasis Islamic Full Day School. Kesimpulan dari penelitian ini adalah SDIT Amal Insani merupakan Sekolah Dasar berbasis Islamic Full Day School sehingga dalam sistem penempatan pendidik harus mempertimbangkan antara kemampuan pengetahuan duniawi dengan pengetahuan keagamaan.

Kata Kunci: Full Day School, Pendidik, Sistem Penempatan

Abstract

The placement of educators in Islamic Full Day School-based Elementary School must be carried out in accordance with their scientific field and expertise. This research aims to find out: (1) The educator placement system at SDIT Amal Insani Jepara, (2) What factors influence the educator placement system, (3) Obstacle found in the placement process, (4) Implementation of an educator placement system in Islamic Full day-based schools. The research method is field research which is carried out using a qualitative approach by collecting data through in-depth interviews, observation, and documentation. The results of the research show that: (1) the placement of educators at SDIT Amal Insani Jepara is based on the principle "the right man in the right job and the right man in the right place". (2) Factors that influence the system of placement educators are knowledge, experience, attitude, and commitment. (3) Lack of subject teachers who are in line with the linearity of departments such as sport (4) The placement process at SDIT Amal Insani apart from having good academic skills, the educators are required to have good morals and religious knowledge considering that the school is based on Islamic Full Day. This research concludes that SDIT Amal Insani is a Full Day School-based elementary school so in the placement process, educators must consider academic knowledge and religious knowledge.

Keywords: Educator, Full Day school, Placement System

Copyright (c) 2024 Nadya Ismazahrotin May Qoyyin, Sukarman, Wardah Qisthiyyah, Izaty Nurillah Dewi

✉ Corresponding author :

Email : 232610000991@unisnu.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7421>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu bentuk pendidikan formal yang berperan dan memiliki tujuan untuk mendidik siswa dan menciptakan generasi yang bermutu dan tanggap dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tercapainya tujuan suatu lembaga dalam hal ini sekolah dipengaruhi oleh kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah tersebut. Kekuatan terbesar dalam pengelolaan segala jenis sumber daya di muka bumi terletak pada Sumber daya Manusia (SDM). Hal tersebut karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT di muka bumi diciptakan Allah untuk kemaslahatan umat manusia (Rusli & Mubarak, 2021). SDM menempati posisi penting dan signifikan dalam menentukan tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Kesuksesan suatu lembaga pendidikan dapat dipengaruhi kualitas pegawai yang handal dan terampil baik di bidang manajerial, hubungan antar pegawai maupun teknis operasional. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang strategis. Peran tersebut berkaitan dengan kebijakan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi dan pengembangan karir yang didasarkan pada kompetensi (Susanto & Anjana, 2022).

Perencanaan sistem pengadaan sumber daya manusia perlu dilakukan langkah yang komprehensif dalam rangka pengembangan kualitas dan kapasitas SDM mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi (Supriatna, 2020). Jika proses tersebut sudah diselesaikan dengan baik dan mendapat pegawai yang sesuai kriteria, tahap selanjutnya adalah melakukan proses penempatan pegawai. Penempatan adalah proses penugasan, pengisian jabatan, atau penugasan kembali seorang pegawai pada tugas atau jabatan baru atau bahkan jabatan yang berbeda. Penugasan tersebut dapat berupa tugas pertama bagi pegawai baru yang direkrut ataupun tugas yang diberikan melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Hakim et al., 2024).

Penempatan pegawai merupakan salah satu upaya pengaturan menempatkan seseorang di suatu posisi atau jabatan tertentu. Penempatan pegawai menjadi proses tindak lanjut dari proses seleksi. Dalam melaksanakan proses penempatan pegawai ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi seperti kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Hal tersebut dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sebuah prinsip yang sudah banyak dikenal yaitu *"The right man on the right place and the right man on the right job"*. Hal ini menjadi dasar bahwasanya dalam proses penempatan harus disesuaikan dengan latar belakang Pendidikan, keterampilan yang dimiliki pegawai serta kemampuan yang dikuasainya harus sesuai dengan jabatan atau posisi Dimana pegawai tersebut akan ditempatkan (Najmul Hayat et al., 2022).

Berdasarkan penjabaran singkat di atas, tujuan penempatan pegawai di lembaga pendidikan adalah untuk menempatkan sumber daya manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya supaya sumber daya manusia tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan produktif. Proses penempatan yang tepat merupakan salah satu upaya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia tersebut agar tercapai prestasi kerja yang baik. Upaya tersebut tentu akan dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan karena sumber daya manusia di dalamnya terampil dan handal serta melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya (Alhaddad et al., 2019).

Mengingat pentingnya proses penempatan pendidik di sekolah, Nurmayuli dkk melakukan penelitian tentang Analisis Pemetaan Penempatan Guru Sekolah Dasar Se-Kota Lhoksumawe dengan pendekatan kuantitatif ditemukan fakta bahwa secara keseluruhan penempatan guru SD di Kota Lhoksumawe mengalami kekurangan guru hingga 5 tahun ke depan. Hal ini dikarenakan jumlah guru PNS/PPPK yang tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga pemerintah diharapkan membuat kebijaksanaan untuk mengatasi kekurangan guru tersebut (Nurmayuli et al., 2024). Berbeda dengan penelitian ini yang akan dilakukan di SD swasta yang mana dalam proses rekrutmen dan penempatan guru dilakukan oleh pihak Yayasan sehingga pengadaan guru akan selalu disesuaikan dengan kebutuhan di sekolah.

Dalam Seminar Prosiding berjudul Optimalisasi Penempatan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut Menggunakan Algoritma Genetika yang dilakukan oleh Santika Dewi dkk ditemukan hasil penelitian bahwa optimalisasi penempatan guru SD dengan mempertimbangkan kualifikasi, pendidikan, umur, pengalaman mengajar, dan status kepegawaian yang kemudian diujikan dengan bantuan sistem algoritma genetika (Dewi et al., 2017). Penelitian tersebut menjadi salah satu rujukan dalam penelitian ini, namun dengan metode dan objek penelitian yang berbeda. Dalam penelitian ini akan terfokus pada bagaimana implementasi penempatan pendidik di SD berbasis *Islamic Full Day School*.

Dalam Jurnal yang berjudul Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta oleh Sofia dkk menyatakan bahwa penempatan pendidik dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan background pendidikan, pengalaman kerja, dan sesuai bidang keilmuan. Hal ini bertujuan agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan optimal. Dalam jurnal ini peneliti akan fokus mengkaji tentang penempatan pendidik di Sekolah Dasar berbasis *Islamic Full Day School*. Apa saja faktor yang mempengaruhi penempatan dan bagaimana proses penempatan tersebut dilakukan. (Dian Adelia et al., 2023)

Jurnal berjudul Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat ditemukan hasil penelitian tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang dilaksanakan di lembaga tersebut yang menggunakan pendekatan satu pintu (Saadah & Jamilus, 2024). Dalam penelitian ini penulis akan meneliti di lembaga SD IT namun berbasis *Islamic Full Day School* sehingga dalam implementasinya pasti akan ditemukan perbedaan.

Penelitian terkait juga dilakukan oleh Muhammad Izzul Haq dan Binti Maunah yang menyebutkan bahwa proses penempatan sumber daya manusia harus dilakukan sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawab. Lembaga Pendidikan yang diteliti merupakan sekolah inklusi yang mayoritas siswanya merupakan anak berkebutuhan khusus sehingga memerlukan sumber daya yang kompeten untuk membimbing anak berkebutuhan khusus (Haq & Maunah, 2023).

Mengamati hasil penelitian beberapa jurnal terkait, belum ditemukan penelitian yang berfokus pada proses penempatan guru di Sekolah Dasar yang berbasis *Islamic Full Day School*. Dalam implementasinya hal ini diperlukan bagi sekolah berbasis *Islamic Full Day School* lain untuk dijadikan bahan pertimbangan dan acuan dalam proses penempatan guru kedepan agar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sekolah Dasar berbasis *Islamic Full Day School* tentu memiliki kebutuhan guru yang khusus dan sesuai dengan visi misi sekolah yang sudah diterapkan. Pada sekolah berbasis *Islamic Full Day School*, guru tidak hanya harus memiliki kemampuan akademik yang mumpuni namun juga harus diimbangi dengan pengetahuan keagamaan yang bagus dan dapat menjunjung nilai-nilai keislaman sesuai dengan basis sekolah yakni *Islamic Full Day School*.

SDIT Amal Insani Jepara adalah lembaga pendidikan tingkat Sekolah Dasar di bawah naungan Yayasan Amal Insani Jepara yang menerapkan program *Islamic Full Day School* dengan harapan dapat mengoptimalkan proses belajar peserta didik dengan menyeimbangkan kepentingan duniawi dan ukhrawi. SDIT Amal Insani memiliki program unggulan berupa kelas akselerasi yang diampu oleh pendidik yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan kemampuannya. SDIT Amal Insani telah menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dalam membimbing peserta didik khususnya di program akselerasi. Oleh sebab itu peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian di SDIT Amal Insani dalam fokus pada proses penempatan guru dengan judul penelitian "Implementasi Sistem Penempatan Pendidik Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Berbasis *Islamic Full Day School*".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) menggunakan pendekatan kualitatif yakni penelitian yang dilakukan sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya rekayasa dan manipulasi data. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan

dilakukan dengan triangulasi metode dan triangulasi sumber. Teknik analisis data meliputi proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Informan wawancara yang berperan dalam pengumpulan data diantaranya adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan dewan guru di SDIT Amal Insani Jepara. Observasi dilakukan peneliti dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati kondisi sekolah tersebut khususnya pada saat proses perencanaan penempatan yaitu rekrutmen dan seleksi. Langkah selanjutnya peneliti melakukan identifikasi tentang permasalahan yang akan diteliti, merumuskan masalah yang hendak dibahas, dan membatasi masalah. Setelah itu dilakukan pengumpulan data hasil wawancara dengan informan lalu menarik kesimpulan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Lokasi penelitian dilaksanakan di SDIT Amal Insani yang beralamat di kelurahan Bapangan RT 02 RW 01 Kec. Jepara, Kab. Jepara sejak tanggal 12 Mei 2024 hingga 28 Juni 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Penempatan Pendidik

Teori fungsi manajemen oleh George R. Terry mengungkapkan bahwa fungsi manajemen adalah perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Arianto, 2016). Hal ini berlaku bagi semua jenis manajemen termasuk manajemen sekolah. Proses pertama dalam manajemen adalah perencanaan. Dalam sistem perencanaan SDM harus dilaksanakan dengan menganalisis terlebih dahulu beban pekerjaan yang akan dilakukan oleh SDM tersebut. Penarikan dan seleksi yang dilakukan harus berdasarkan pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik (Jumadi, 2023). Proses manajemen guru menjadi hal penting dalam upaya mencapai visi misi sekolah. Upaya ini harus dimulai sejak tahap perekrutan yang terdiri dari rekrutmen, seleksi, hingga penempatan kerja yang akan berdampak pada kualitas dan kinerja guru (Rohim & Umam, 2020). Upaya manajemen guru yang baik dan komprehensif akan memudahkan sekolah untuk mencapai visi misinya (Makhrus & Amalia, 2019).

Penempatan di SDIT Amal Insani Jepara diawali dengan proses rekrutmen, seleksi, orientasi, hingga penempatan. Pada proses rekrutmen kepala sekolah beserta tim telah menentukan kebutuhan sumber daya yang harus segera dipenuhi beserta dengan kualifikasi dan persyaratan yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Setelah mendapatkan calon pegawai maka selanjutnya adalah proses seleksi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menyeleksi pengetahuan dan keterampilan dan ketua yayasan untuk menyeleksi sikap dan komitmen melalui wawancara. Menurut (Ilhami et al., 2022) seleksi merupakan kunci sukses dalam penentuan sumber daya awal yang menjadi pendidik di sekolah. Seleksi harus dilaksanakan secara objektif dan jujur. Setelah ditentukan pegawai yang terpilih dan lolos seleksi maka tahap selanjutnya adalah masa orientasi sebagai ajang adaptasi dengan sekolah supaya lebih memahami kondisi dan karakter dari SDIT Amal Insani. Masa orientasi dilaksanakan kurang lebih dua hingga tiga bulan. Setelah serangkaian proses tersebut dilakukan baru pegawai tersebut mendapatkan posisi atau jabatan melalui proses penempatan.

Menurut Schuler dan Jackson penempatan SDM berkaitan dengan penyesuaian seseorang dengan posisi atau jabatan yang akan dilimpahkan berdasarkan kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan kepribadian SDM tersebut (Arissandi et al., 2023). Proses menempatkan sumber daya manusia berdasarkan posisi yang ditentukan telah melalui proses panjang yang tidak instan dan disesuaikan dengan kebutuhan yang ada. Penempatan sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan kesesuaian sumber daya tersebut dengan jabatan atau posisi yang akan diterimanya. Kesesuaian tersebut meliputi kebutuhan lembaga terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia (Haq & Maunah, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala sekolah SDIT Amal Insani Ibu Purdayanti menyampaikan bahwa: "Proses penempatan sumber daya manusia di SDIT Amal Insani dilakukan oleh kepala sekolah bersama tim waka. Namun sebelumnya dalam proses seleksi pihak ketua yayasan Amal Insani yaitu bapak Kukuh berkontribusi dalam menyeleksi calon guru yang akan diterima di SDIT. Proses seleksi sendiri terdiri dari tes administrasi, praktik mengajar atau *micro teaching*, dan tes wawancara. Seleksi

administrasi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim waka, sedangkan seleksi micro teaching dilaksanakan oleh kepala sekolah, dan tes wawancara dengan ketua yayasan.” Berdasarkan pemaparan tersebut SDIT telah menganalisis seberapa jauh keahlian dan kemampuan sumber daya manusianya dengan baik sebelum dilaksanakan penempatan kerja. Karena hal tersebut termasuk dalam proses perencanaan penempatan kerja yang harus diatur dengan tepat dan sesuai demi tercapainya tujuan lembaga.

SDIT Amal Insani menerapkan prinsip “*The right man in the right place and the right man on the right job*” dalam proses penempatan pendidik. Prinsip ini mengandung arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi atau lembaga harus berdasarkan kemampuan, keahlian, pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya yang bersangkutan (Rusli & Mubarak, 2021). Sekolah meyakini bahwa seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan *enjoy* apabila sesuai dengan *passion* yang dimilikinya. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh waka kurikulum Ibu Yusqi dalam wawancara bahwa “Dalam proses pelaksanaan penempatan guru dan tenaga pendidik sebisa mungkin kami menempatkannya sesuai dengan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman pegawai tersebut. Hal ini dilakukan supaya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai tersebut *enjoy* saat bekerja karena sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Kami yakin bahwa jika seseorang ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka hasil kerja orang tersebut akan maksimal”.

Kesesuaian seseorang dengan jabatan atau posisi yang menjadi tanggung jawabnya sangat berpengaruh terhadap berjalannya proses melaksanakan tanggung jawab orang tersebut. Seseorang akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal apabila tugas dan tanggung jawab yang diemban sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki (Rohim & Umam, 2020). SDIT Amal Insani telah berusaha untuk menerapkan konsep tersebut dalam proses penempatan pendidik. Hal ini bertujuan agar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai tersebut *enjoy* saat bekerja karena sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dengan ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka hasil kerja pendidik tersebut akan maksimal. Hal ini selaras dengan pendapat pada jurnal yang ditulis (Ubaedila et al., 2023) bahwa penempatan adalah tahapan dalam fungsi operasional dari manajemen tenaga pendidik untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam pembelajaran. Makadari itu penempatan tenaga pendidik dilakukan pada tempat yang sesuai dengan potensi agar tenaga pendidik dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Faktor-faktor Dalam Proses Penempatan Pendidik

Kepala sekolah SDIT Amal Insani memiliki beberapa kriteria yang harus dipertimbangkan dalam proses penempatan pendidik. Penentuan posisi atau jabatan yang akan diamanahkan sebisa mungkin berdasarkan bidang keahlian yang dimiliki oleh sumber daya yang akan menempati posisi tersebut. Penempatan sumber daya manusia di SDIT Amal Insani dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala hal yang diketahui seseorang tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan dapat diperoleh melalui Pendidikan formal yang meliputi Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan Pendidikan tinggi (Arissandi et al., 2023). Pengetahuan juga dapat diperoleh melalui pendidikan informal seperti lembaga kursus, pelatihan, pusat kegiatan belajar masyarakat hingga majelis taklim atau kelompok belajar. Bahkan dapat pula diperoleh dari Pendidikan informal yakni dari membaca buku, pengalaman sehari-hari ketika berinteraksi dengan keluarga hingga masyarakat. Pengetahuan yang dimiliki seseorang akan sangat membantu dalam proses melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Makadari itu sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan posisi yang akan didapatkan sehingga ia dapat beradaptasi dengan cepat dan tanggap dalam mempelajari tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam hal ini SDIT Amal Insani Jepara mempertimbangkan faktor pengetahuan sumber daya manusia melalui CV dan portofolio yang dikirimkan calon pendidik ketika proses mendaftar. Melalui riwayat Pendidikan formal disesuaikan dengan tanggung jawab posisi yang akan diemban diprioritaskan bagi guru kelas adalah

lulusan S1 PGSD (Pendidikan Guru Sekolah Dasar). Sedangkan untuk program tahfidz ditinjau melalui Pendidikan nonformal seperti alumni pondok pesantren yang telah menyelesaikan hafalannya dan mendapat gelar hafidz atau hafidzah.

Keterampilan

Keterampilan ialah kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan berperan dalam mengukur prestasi kerja seseorang dalam artian sejauh mana sumber daya tersebut dapat menyelesaikan tugasnya (Rusman, 2016). Setiap jabatan dan posisi memerlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang akan berpengaruh pada prestasi kerja yang akan dicapai. SDIT Amal Insani membaca keterampilan sumber daya manusia melalui riwayat organisasi dan pengalaman kerja sebelum mendaftarkan diri ke SDIT Amal Insani. Hal ini dikarenakan oleh kemampuan seseorang membutuhkan praktek atau latihan secara terus menerus. Semakin banyak latihan dan praktek lapangan yang diikuti maka semakin terampil pula kemampuan yang dimiliki.

Sikap

Sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu dan menyelesaikan sesuatu. Calon pendidik juga harus memiliki akhlak yang baik mengingat SDIT merupakan sekolah Islam sehingga sikap pendidik menjadi sorotan baik bagi peserta didik maupun wali murid. Menurut (Muharnis & Jamilus, 2022) setiap pegawai baik guru maupun tenaga pendidik dan karyawan di SDIT harus meningkatkan kompetensi profesional, kepribadian, dan spiritual. Sehingga sikap menjadi salah satu hal penting dalam pembelajaran disamping kemampuan akademis. Dalam proses penempatan guru jenjang bawah dilihat dari sikap dan karakter peserta didik yang lembut dikarenakan peserta didik jenjang bawah cenderung membutuhkan sosok yang bisa mengayomi. Sedangkan penempatan untuk jenjang atas dilihat pendidik yang tegas namun tetap berwibawa karena peserta didik jenjang atas membutuhkan sosok yang bisa menuntun memotivasi mereka untuk selalu semangat belajar dan mempersiapkan diri ke jenjang berikutnya.

Komitmen

Komitmen sangat diperlukan mengingat SDIT Amal Insani menerapkan program *Islamic Full Day School* sehingga seluruh sumber daya manusia harus mengikuti peraturan yang ada dan mengikuti seluruh program dan kegiatan yang sudah ditetapkan. SDIT Amal Insani melihat komitmen pendidik melalui proses wawancara saat seleksi yang dilakukan dengan ketua yayasan serta ketika masa orientasi atau *training* sebelum calon guru tersebut menjadi GTY atau Guru Tetap Yayasan. Sebagaimana yang disampaikan oleh salah satu guru baru di SDIT ibu Zumaila sebagai guru baru di SDIT Amal Insani menyampaikan "setelah ditetapkan lolos seleksi saya tidak langsung mendapat SK dan menjadi guru tetap namun ada proses orientasi selama kurang lebih dua bulan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan sampai sekarang saya masih menjadi asisten wali kelas karena masa mengajar saya belum dua tahun. Jika sudah dua tahun mengajar nantinya akan menjadi GTY atau guru tetap yayasan". Hal tersebut dipertimbangkan agar dapat melihat apakah pendidik tersebut layak untuk menjadi bagian dari SDIT Amal Insani dengan segala tanggung jawab yang ada.

(Muharnis & Jamilus, 2022) menyebutkan masa orientasi dilaksanakan oleh pegawai baru selama 3 bulan dengan gaji 80%. Jika dalam 3 bulan kinerja pegawai tersebut bagus maka dilanjutkan dengan penandatanganan kontrak kerja selama 2 tahun dengan gaji 100%. Sedangkan pegawai baru yang kinerjanya tidak bagus selama masa training tidak bisa melanjutkan proses penandatanganan kontrak kerja.

Kendala Dalam Proses Penempatan Pendidik

Kendala adalah faktor yang mencegah pencapaian suatu sasaran (Syafuruddin, 2022). Dalam pelaksanaan proses penempatan tentu tidak serta merta terlepas dari sebuah kendala. Begitu juga yang dialami oleh SDIT Amal Insani dalam proses penempatan ada beberapa kendala yang ditemui diantaranya adalah minimnya pendidik yang pendidikan terakhirnya linier dengan mata pelajaran seperti Bahasa Inggris dan PJOK. Hal ini sudah menjadi permasalahan umum yang ditemukan di Indonesia terutama masalah penempatan guru yang tidak

sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini menyebabkan guru tidak optimal dalam mengajar (Kurniawati, 2022).

Kepala sekolah dan tim waka menyalasi kendala ini dengan cara mencari pendidik yang memiliki ketrampilan dan pengalaman kerja yang relevan dengan mapel tersebut. Seperti yang ditempatkan pada posisi guru Bahasa Inggris karena tidak ada guru yang berpendidikan sarjana Bahasa Inggris maka dipilih guru yang memiliki riwayat pendidikan dan pengalaman kerja yang berkaitan dengan Bahasa Inggris seperti kursus atau pelatihan bahasa. Selain itu juga mencari guru yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya dan keterampilan dalam Bahasa Inggris. Begitu pula dalam menentukan penempatan sebagai guru PJOK karena tidak ada guru yang berpendidikan sarjana olahraga maka kepala sekolah menetapkan guru yang memiliki prestasi dan bakat di bidang olahraga. Masalah dalam penempatan guru ini mengakibatkan guru yang ada harus menguasai dan dapat mengajar bidang studi lain untuk memenuhi kebutuhan sekolah (Hidayah, 2022). Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidangnya menjadi salah satu faktor penghambat dalam pengembangan kinerja pendidik (Murtafiah, 2022). Mengingat pentingnya peran penempatan pendidik dalam keberlangsungan proses pembelajaran maka proses penempatan sebisa mungkin dilaksanakan sesuai dengan keahlian di bidangnya masing-masing.

Penempatan Pendidik di SDIT Amal Insani Berbasis *Islamic Full Day School*

SDIT Amal Insani Jepara merupakan salah satu lembaga Pendidikan Islam di bawah naungan yayasan Amal Insani yang menerapkan pendidikan berbasis *Islamic Full Day School*. Program ini dilaksanakan dengan harapan agar peserta didik dapat belajar dengan optimal di sekolah pada kegiatan keseharian terutama belajar dan ibadah. Guru dan tenaga pendidik harus dapat memahami dan mengerti tata cara pelaksanaan metode *full day school*. Bahkan dalam rangka meningkatkan kompetensi untuk menerapkan sistem *full day school* guru diberikan pelatihan khusus (Anggraini et al., 2020). Keseimbangan antara kegiatan belajar dan beribadah disini sangat diperhatikan mulai dari kegiatan pertama saat bel masuk berbunyi peserta didik mengawali proses pembelajaran dengan membaca doa mau belajar, muraja'ah juz amma, dan sholat dhuha. Dilanjutkan dengan kegiatan belajar hingga menjelang zuhur. Saat waktu zuhur kegiatan belajar mengajar dijeda untuk melaksanakan shalat zuhur berjamaah dan makan siang. Setelah itu dilanjutkan dengan proses pembelajaran lagi hingga pulang sekolah yakni pukul 13.40 WIB untuk kelas jenjang bawah dan pukul 14.40 WIB untuk kelas jenjang atas. Setelah pulang sekolah peserta didik yang mengikuti ekstrakurikuler akan melanjutkan kegiatannya sesuai dengan jadwal.

Padatnya kegiatan yang dilaksanakan setiap harinya karena menerapkan *Islamic Full Day School* mengharuskan sumber daya manusia yang bergabung di SDIT Amal Insani harus memiliki komitmen yang kuat dan keahlian yang sesuai sehingga dapat mendampingi proses kegiatan belajar dan beribadah peserta didik. Makadari itu ketika proses seleksi dilakukan tim penyeleksi yaitu kepala sekolah beserta waka menyeleksi secara objektif. Pada proses seleksi wawancara dipertegas lagi oleh ketua yayasan bahwa SDIT menerapkan program Full Day School sehingga kesiapan dan komitmen calon pegawai yang akan diterima dikuatkan dengan sungguh-sungguh apakah bersedia bekerja dengan sistem *Full Day*.

SDIT Amal Insani memiliki program akselerasi khusus tahfidz yang mana tentu membutuhkan pengajar yang khusus di bidang tahfidz. Hal ini tentu menjadi pertimbangan dalam proses penempatan kerja di SDIT. Persyaratan calon pendaftar sebagai guru tahfidz sudah diatur sedemikian rupa saat proses seleksi diantaranya adalah minimal memiliki hafalan 20 juz (hafidz/hafidzah lebih diutamakan) dan memiliki pengalaman mendampingi anak dalam proses hafalan. Sedangkan untuk wali kelas khusus kelas akselerasi tahfiz dipilih sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab guru yang sekiranya dapat mengasah peserta didik kelas akselerasi untuk menjaga dan meningkatkan hafalannya meskipun wali kelas akselerasi tidak diwajibkan memiliki hafalan al-Qur'an atau tahfidz. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Fitriani & M, 2023) yang menyatakan bahwa pembelajaran di sekolah tersebut dominan pembelajaran tahfidz namun guru yang mengajar sebagian besar dari pendidikan umum. Namun meski begitu pembelajaran yang dilaksanakan sudah

bagus karena guru dapat mengayomi siswa, sabar, dan membimbing dalam menghafal hanya saja ada beberapa kendala yang ditemukan karena keterbatasan penguasaan ilmu tahfidz. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pendidik harus dilaksanakan sesuai dengan kompetensi keahlian yang dibutuhkan pada masing-masing bidang atau posisi yang hendak ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan pendidik berperan penting dalam keberhasilan suatu pembelajaran sehingga diperlukan pertimbangan yang matang dalam menempatkan posisi dan tanggung jawab seorang pendidik. Pendidik harus ditempatkan sesuai dengan keahlian di bidang yang dimiliki agar pendidik dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Pembahasan dalam jurnal ini hanya terbatas pada penempatan pendidik, bukan penempatan SDM di sekolah secara keseluruhan sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan dengan melakukan penelitian terhadap penempatan SDM di sekolah dari berbagai aspek tidak hanya pendidik saja. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah lain yang menerapkan sistem *Islamic Full Day School* saat hendak melakukan penempatan pendidik agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan sehingga dapat menempatkan pendidik yang tepat sesuai dengan keahlian dan posisinya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian terkait penempatan pendidik di Sekolah Dasar.

SIMPULAN

Penempatan pendidik harus disesuaikan dengan posisi atau jabatan yang akan dilimpahkan berdasarkan kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan kepribadian pendidik tersebut. Implementasi penempatan pendidik di SDIT Amal Insani Jepara diterapkan dengan mempertimbangkan beberapa faktor yaitu pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan komitmen pendidik. Adapun kendala yang dihadapi diantaranya yaitu minimnya guru pengampu mata pelajaran seperti guru PJOK dan Bahasa Inggris. Penempatan pendidik berbasis *Islamic Full Day School* dilaksanakan dengan memprioritaskan aspek-aspek penunjang pembelajaran berbasis *Islamic Full Day School* diantaranya dengan menempatkan guru terbaik untuk kelas akselerasi tahfidz.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami ucapkan kepada Dr. Sukarman, S.Pd.I., M.Pd.I selaku dosen pengampu mata kuliah Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan Islam, SDIT Amal Insani Jepara yang bersedia menjadi objek penelitian terutama kepada kepala sekolah Ibu Purdayanti, S.Pt, waka kurikulum ibu Yusqi Ulwiyah, S.T dan segenap dewan guru, tak lupa juga terima kasih seluruh pihak yang terkait dalam proses pembuatan jurnal ini hingga publish.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhaddad, M. R., Syukri, A., & US, K. A. (2019). Penempatan Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al- Qur'an dan Hadits. *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 03(1), 17–33.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i1.1447>
- Anggraini, D., Syahrani, H., & Apriani, F. (2020). Implementasi Full Day School di SMPN 2 Samarinda. *EJournal Administrasi Publik*, 8(1), 9578–9590. [https://doi.org/https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/Ejournal%20B%20\(02-05-20-02-43-53\).pdf](https://doi.org/https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/Ejournal%20B%20(02-05-20-02-43-53).pdf)
- Arianto, C. (2016). Penempatan Guru Pegawai Negeri Sipil pada jenjang Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Kayong Utara. *Publika : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 1–17.
<https://doi.org/http://jurnafis.untan.ac.id>
- Ariassandi, D., Yutanto, T., Warisno, A., Nasor, N., & Andari, A. A. (2023). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Calon Guru dan Karyawan pada Lembaga Pendidikan UPTD SDN 2 Rama Puja Raman Utara Lampung Timur. *Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 137–145.

- 3912 *Sistem Penempatan Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Berbasis Islamic Full Day School - Nadya Ismazahrotin May Qoyyin, Sukarman, Wardah Qisthiyyah, Izaty Nurillah Dewi*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7421>
- <https://doi.org/10.57146/alwildan.v1i3.1396>
- Dewi, S., Djamal, E. C., & Yuniarti, R. (2017). Optimalisasi Penempatan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut Menggunakan Algoritma Genetika. *Prosiding Seminar Nasional Komputer dan Informatika (SENASKI)*, 105–108.
<https://doi.org/https://ojs.unikom.ac.id/index.php/senaski/article/view/926>
- Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>
- Fitriani, Y., & M, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tahfidz di Markaz Ashhabul Qur'an. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 4(3), 280–289. <https://doi.org/10.32832/idadrah.v4i3.15619>
- Hakim, L., Uluwiyah, S., Dharmawan, R. A., Aisyah, S., & Kholik, A. (2024). Efektivitas Implementasi Orientasi dan Penempatan dalam Menghasilkan SDM yang Berkualitas di MA Fathan Mubina. *Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 03(02), 50–57.
<https://doi.org/https://jurnal.iuqibogor.ac.id/index.php/tadbiruna/article/view/450/569>
- Haq, M. I., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17–28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3559>
- Hidayah, N. (2022). Pandangan Terhadap Problematika Rendahnya Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4), 593–601. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.9183>
- Ilhami, I., Pratiwi, W., & Anggraini, D. (2022). Analisis Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 4230–4241.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2815>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://doi.org/https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1183>
- Kurniawati, F. N. A. (2022). Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia dan Solusi. *Academy of Education Journal*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.47200/aoej.v13i1.765>
- Makhrus, A., & Amalia, R. (2019). Manajemen Guru sebagai Upaya Pencapaian Visi-Misi Sekolah (Studi di Sekolah Menengah Atas Persatuan Guru Islam Indonesia 1 Kota Bandung). *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v3i1.38>
- Muharnis, M., & Jamilus, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di SDIT Qurrata A'yun Batusangkar. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 5(2), 112. <https://doi.org/10.31764/pendekar.v5i2.9921>
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6), 4614–4618.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9004>
- Najmul Hayat, Riftiyanti Savitri, & Nuraini. (2022). Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di MI Al-Mukhlisin Kota Jambi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 7(2), 67–74.
<https://doi.org/10.30631/jmie.2022.72.67-74>
- Nurmayuli, N., Lailatussaadah, L., & Mustika, C. R. (2024). Analisis Pemetaan Penempatan Guru Sekolah Dasar se-Kota Lhokseumawe. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2), 313–326.
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i2.5298>
- Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JiEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2). <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i3.21>

- 3913 *Sistem Penempatan Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Berbasis Islamic Full Day School - Nadya Ismazahrotin May Qoyyin, Sukarman, Wardah Qisthiyyah, Izaty Nurillah Dewi*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7421>
- Rusli, L., & Mubarak, A. A. H. (2021). Analysis of The Employee Placement Based on Islamic Perspective : Case Study on Non – Academic Staff of University of Darussalam Gontor. *Al Tijarah*, 7(1), 1–12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21111/tijarah.v7i1.6320>
- Rusman. (2016). Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional di Lembaga Pendidikan Islam. *Tadarus Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 123–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3559>
- Saadah, N., & Jamilus, J. (2024). Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 43–58. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.949>
- Supriatna, D. (2020). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Moderat*, 6(3), 525–538. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/moderat.v6i3.3991>
- Susanto, Y., & Anjana, C. (2022). Analysis of Education, Training and Job Placement in Improving Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 3(1), 90–103.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52728/ijjm.v3i1.401>
- Syafruddin, S. (2022). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik di MAS MUQ Pagar Air Aceh. *Intelektualita*, 11(1), 71–82.
<https://doi.org/https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/14764>
- Ubaedila, I., Merthayasa, A. A. A., Khariri, A., Sayudin, & Tamamiyah, L. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(10), 88–100. <https://doi.org/Doi : 10.59141/japendi.v4i10.2695>