

Sistem Rekrutmen Guru terhadap Mutu Lembaga Pendidikan di MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan

Moh. Zahid Zaman^{1*}, Waslah², Emi Lilawati³

^{1,2,3} Pendidikan Agama Islam, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

*Email: zahidzaman026@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to describe and analyze the teacher recruitment system in MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan, and improve the quality of educational institutions through the teacher recruitment system. This research uses a qualitative approach. Research data is obtained through observation and interview methods. Data obtained in the analysis by means of data reduction, presentation of data, and withdrawal of conclusions. The results of research conducted in the field showed that the teacher recruitment system in MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah is that there are stages determined by the school.

Keywords: *Teacher Recruitment System, Institutional Quality.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa sistem rekrutmen guru di MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan, dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui sistem rekrutmen guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data penelitian di peroleh melalui metode observasi dan wawancara. Data yang di peroleh di analisis dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang di lakukan di lapangan menunjukkan bahwa sistem rekrutmen guru di MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah yaitu terdapat tahapan- tahapan yang di tentukan oleh sekolah..

Kata Kunci: *Sistem Rekrutmen Guru, Mutu Lembaga.*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah juga termasuk suatu wadah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan untuk menciptakan manusia yang berpendidikan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah direncanakan. Dengan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas cita-cita bangsa dapat terwujud. Pendidikan juga memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk karakter manusia ke arah yang lebih baik. Menurut Yakub dan Vico Hisbanarto, hakikat pendidikan adalah suatu proses untuk mendidik dengan menjelaskan suatu pengertian, pernyataan, dan penalaran ke peserta didik sesuai dengan nilai dan aturan sosial yang berlaku serta mendidik peserta didik (Hisbanarto, 2014).

Guru yang profesional sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan kompeten (Sirojudin & Al-Ghozali, 2019). Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa: "Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Sisdiknas 2003 no. 14). Ketercapaian visi, misi dan tujuan sekolah juga tergantung bagaimana guru yang ada di sekolah. Kualitas guru atau tenaga pendidik memiliki probabilitas yang ditimbulkan oleh peranan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan (Chotimah & Nisa, 2019). Guru yang berkualitas merupakan salah satu hasil dari pembinaan kepala sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah yang efektif mutlak diperlukan untuk mengelola lembaga pendidikan menjadi

lembaga yang bermutu (Putra et al, 2020).

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah. Agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia (SDM) yang dapat berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut (Sirojudin & Waqfin, 2020).

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang mumpuni untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Mekanisme penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif (Arifin, 2011). Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif. Yang artinya penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena dalam atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi atau perbandingan berbagai variabel. Artinya, variabel yang diteliti ini bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel (Sukardi, 2003). Penelitian deskriptif ialah jenis penelitian yang berusaha menggambarkan apa yang terdapat dalam kenyataannya itu ada atau terjadi pada obyek yang diteliti tersebut (Bawani, 2016).

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian kualitatif ini ada beberapa metode yang digunakan yaitu menggunakan metode sebagai berikut:

- **Observasi**

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional mengenai beberapa fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun situasibuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Observasi dilakukan untuk menemukan data dan informasi secara sistematis dan didasarkan pada tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai permasalahan yang terjadi pada sistem rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan di Mts. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan.

- **Wawancara**

Wawancara yang digunakan untuk teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi partisipatif dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi peneliti juga akan melakukan interview kepada orang yang akan di wawancara (Sugiyono, 2016). Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan dan tanya jawab, baik langsung maupun tidak langsung dengan responden untuk mencapai tujuan tertentu.

- **Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumentasi ini ditunjukkan untuk memperoleh data tentang sejarah sekolah, profil sekolah, visi, misi, struktur organisasi, data guru dan lain sebagainya yang terkait dengan sistem rekrutmen guru dan tentang peningkatan mutu lembaga pendidikan tersebut. Dokumentasi bisa juga berbentuk teks tulis, artefacts, gambar, atau foto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini, penelitian ingin menjawab dari pertanyaan peneliti yaitu sistem rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah. Sistem rekrutmen guru ini diadakan jika sekolah membutuhkan guru atau tenaga kependidikan, sebab diadakannya rekrutmen dikarenakan ada beberapa hal misalnya ada guru yang pensiun atau guru yang pindah dengan alasan tertentu. Jadi tujuan diadakannya rekrutmen guru ini yaitu untuk memenuhi jumlah guru yang dibutuhkan oleh MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah.

Dalam penelitian ini yang dimaksud mutu adalah lebih menekankan pada keunggulan siswa dan manajemen lembaga sekolah yaitu peserta didik yang memiliki berbagai prestasi baik tingkat sekolah, kecamatan, kabupaten, provinsi maupun nasional. Memiliki alumni yang bermutu dan berdaya saing sehingga dapat diterima dijenjang berikutnya maupun masyarakat disekitar. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki potensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Dengan potensi yang dimiliki selain dapat menguasai materi, mengolah program kegiatan belajar mengajar (KBM) dan dapat melaksanakan evaluasi dan administrasinya. Kemampuan yang dimiliki guru yang akan menjadikan suatu kegiatan rutin untuk melakukan pengukuran dan mengevaluasi dari kompetensi peserta didiknya sehingga dapat menentukan kebijakan pembelajaran untuk selanjutnya.

Sistem rekrutmen guru berperan penting dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan. Adanya rekrutmen guru ini, sekolah dapat mencari guru yang berkualitas dan bermutu untuk kemajuan suatu lembaga terutama di MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah.

Proses rekrutmen yang dilaksanakan dalam merekrut tenaga pendidik baru di MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan selalu berkembang menyesuaikan kebutuhan sekolah dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen guru sebelumnya. Tindak lanjut dari hasil rekrutmen guru akan diumumkan dan guru yang berhasil lolos dari tahap rekrutmen akan diuji oleh pihak yang dipilih untuk menguji. Pengujian ditugaskan untuk menjadi pengujian dalam sistem rekrutmen guru adalah guru yang dirasa paling mumpuni dalam bidangnya, pengujian bisa juga dari bidang Tabligh sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga. Adapun proses atau alur dalam sistem rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan berdasarkan catatan lapangan adalah sebagai berikut:

Proses pendaftaran yaitu para pelamar memasukkan berkas lamaran pekerjaan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Berkas lamaran ditunjukkan kepada Kepala Sekolah atau pihak administrasi dari kantor Lembaga Pendidikan Ma'arif Nu Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan, kemudian para pelamar yang telah lolos secara administrasi diumumkan untuk mengikuti langkah selanjutnya, dihubungi melalui telepon atau *Short Message System* (SMS).

Mengikuti tes tertulis, untuk melanjutkan ujian tahap selanjutnya yaitu tes tertulis sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, para pelamar harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, karena tes tertulis yang disiapkan bersifat seleksi menggunakan sistem gugur. Tes tertulis yang dilakukan adalah sebagai salah satu syarat penting karena sebagai syarat untuk melakukan tes berikutnya, yaitu melanjutkan tes ke-3 yaitu tes wawancara dari pihak Lembaga Pendidikan Ma'arif Nu Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan.

Tes wawancara yang dilakukan oleh pihak Pimpinan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan, wawancara dari pusat yang juga bersifat menggugurkan. Pelamar dinyatakan lolos apabila sesuai dengan syarat dan kriteria yang diinginkan dari lembaga.

Selanjutnya sebagai bagian dari ujian, pelamar yang telah selesai melakukan tes tulis dan wawancara diwajibkan untuk tidak membocorkan atau memberitahukan soal-soal ataupun pertanyaan-pertanyaan yang telah diujikan kepada siapapun dan ini dianggap sebagai salah satu bagian ujian dalam menerima amanah. Setelah ketiga tahap sudah dilalui yaitu administrasi, tes tertulis dan wawancara maka selanjutnya akan dikembalikan ke sekolah, tes sekolah ini sifatnya tidak menggugurkan tetapi bersifat *scoring* (penilaian secara akumulatif), didalamnya terdapat tiga hal yang diujikan, yaitu *micro teaching*, tes baca tulis Al-Qur'an dan wawancara. Maka dari ketiga tes tersebut masing-masing nilai tes akan diakumulasikan kemudian diranking dari nilai tertinggi sampai nilai terendah, kemudian akan diambil minimal dua kali formasi yang dibutuhkan dari ranking tertinggi. Ukuran keberhasilan yang terdapat dalam rekrutmen guru dapat dilihat dari banyaknya pelamar yang datang dan melamar ke lembaga pendidikan, banyaknya pilihan-pilihan pelamar yang potensial, dan banyaknya penempatan pelamar yang berhasil (Meldona, 2009).

Manajemen harus berupaya agar komponen organisasi bekerja sejalan dengan tujuan. Jangan ada penyimpangan, misalkan ada penyimpangan maka dengan adanya fungsi ini penyimpangan akan segera diketahui lebih dini, sehingga tidak sampai membahayakan proses pencapaian tujuan dimasa yang akan

datang. Hal ini dijelaskan oleh Waka Kurikulum, bahwa “Selepas kegiatan rekrutmen guru yang dilakukan sampai akhirnya mendapat guru baru, kegiatan rekrutmen guru sebenarnya belum selesai” (Wawancara, Abd Mujib, 2020). Sebagai bagian dari kontrol pelaksanaan rekrutmen, memberikan penilaian sampai tahun ajaran baru kurang lebih 4 bulan atau bisa disebut seperti guru magang kepada guru yang sudah lolos tahap-tahap yang dilakukan, tetapi tetap digaji walaupun tidak penuh seperti guru biasanya. Guru yang lolos tahap-tahapannya tetap dipantau kinerjanya, jika selama penilaian atau magang tersebut ada kesalahan yang dilakukan oleh guru baru tersebut, maka akan menjadi bahan evaluasi apakah akan tetap dipertahankan atau diberhentikan. Jika selama magang ada laporan bahwa guru bar tersebut terlihat melakukan kesalahan dan dianggap tidak layak maka menjadibahkan evaluasi bagi sekolah.

Dari keterangan tersebut dapat diamati bahwa sistem rekrutmen guru baru yang telah terlaksana tidak lepas dari prosedur yang sangat mengedepankan kompetensi secara kualitas tenaga pendidik baru, serta menggunakan manajemen tersruktur dengan baik sehingga diharapkan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kualitas tenaga pendidik yang diharapkan sesuai criteria MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan. Sistem rekrutmen guru yang terlaksana merupakan bagian dari proses rekrutmen guru yang telah dilaksanakan dan bukan semata-mata dari hasil evaluasi yang berisi kesimpulan yang dibutuhkan. Persiapan rekrutmen guru yang telah disiapkan kemudian dijalankan secara optimal artinya segala prosedur dilaksanakan dengan semestinya serta hal lain yang berhubungan dengan rekrutmen guru dijalankan sesuai dengan fungsinya. Jika hal tersebut dilaksanakan maka akan menghasilkan kualitas tenaga pendidik atau guru yang profesional dan berkompeten.

SIMPULAN

Setelah melakukan pengumpulan data, pengelolaan data dan menganalisis data sebagai itemuan penelitian dari pembahasan mengenai sistem rekrutmen guru dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Sekolah MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan, makadapat disimpulkan sebagai berikut:

Sistem rekrutmen guru dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan oleh sekolah. Tahapan-tahapan yang telah ditentukan sekolah yaitu tahap administrasi, tahap tes tertulis, dan tahap wawancara. Adajuga tahap testulis berupa baca tulis Al-Qur'an dan ada juga praktik mengajar (micro teaching) dengan membawa RPP (Rencana Perangkat Pembelajaran) dan dilaksanakan di kelas dan diawasi oleh penguji. Sistem rekrutmen guru di MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan ini menggunakan sistem gugur. Namun demikian, kegiatan rekrutmen guru tidak selalu dilakukan setiap tahunnya, tetapi berdasarkan kebutuhan sekolah saja.

Sistem rekrutmen guru berperan penting dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan yang ada di MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan. Adanya rekrutmen guru ini, sekolah dapat mencari guru yang berkualitas dan bermutu untuk kemajuan suatu lembaga terutama MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan.

Dilihat dari data prestasi peserta didik MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah yang ditemukan dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan mutu prestasi peserta didik MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan piala atau medali yang diraih oleh peserta didik MTs. Ma'arif 16 Nurul Hidayah, mulai dari tingkat lokal, regional. Dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan sekolah mencari tenaga pendidik yang berkualitas dan bermutu agar dapat mengembangkan potensi yang ada di sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Z. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bawani, I. (2016). *Metodologi penelitian pendidikan Islam*. Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019, November). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin* (Vol. 2, No. 1, pp. 125-128). <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/679>
- Hisbanarto, Y. V. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Meldona, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif integratif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Putra, I. A., Pertiwi, N. A. S., & Wulandari, K. (2020). Students Teaching Skill On Microteaching At Physics Education Departement. *Jurnal Pendidikan Fisika*, 9(1), 12-18.

- Sirojudin, D., & Al Ghozali, M. D. H. (2019, November). Strategi Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Dalam Pembelajaran PAI di SMA 2 Darul 'Ulum Jombang. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin* (Vol. 2, No. 1, pp. 57-65). <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/669>
- Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275-275.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi, H. M. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi Dan Praktiknya (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hisbanarto, Y. V. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.