

MANAJEMEN REKRUTMEN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM TERPADU NUR HIDAYAH SURAKARTA KECAMATAN KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO

Supriadi

Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, RTA Milono St. Km.1,5, Palangka Raya, Indonesia

*e-mail : adianstercool@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian selama 4 bulan dimulai dari bulan Januari sampai April tahun 2014. Tempat penelitian di sekolah SMAIT Nur Hidayah Surakarta. Subjek penelitian adalah tim rekrutmen, diantaranya ketua rekrutmen, wakil ketua rekrutmen, dan penguji calon guru baru. Sedangkan informan penelitian ini adalah ketua yayasan, kepala sekolah, guru, dan pegawai administrasi. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan sumber. Teknik analisa data menggunakan model interaktif terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat menghasilkan guru yang berkualitas bagus. Tujuan rekrutmen dapat tercapai karena manajemen rekrutmen guru berjalan dengan baik yang terdiri dari: a) perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru; b) pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam rekrutmen guru baru; c) pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Ai-Qur'an, dan tes microteaching. d) pengawasan terhadap tim rekrutmen dilakukan oleh pihak yayasan dan kepala sekolah SMAIT Nur Hidayah dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru. Manajemen rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh pihak sekolah sudah efektif. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen guru baru yang dilakukan tim rekrutmen secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan guru yang berkualitas.

Kata kunci: *Manajemen, rekrutmen, guru.*

ABSTRACT

This research used descriptive qualitative approach. the implementation of this research was 4 months beginning from January until April 2014. Object of this research was SMAIT Nur Hidayah of Surakarta. Subject of this research was recruitment teams, including of recruitment chief, vice of recruitment chief, and candidate of new teacher's assessors. The informants of this research were chief of institution, Principal, teachers, and administration officers. Data collecting method applied observation, interview, and documentation, while, data validation techniques used triangulation method and sources. Technique of data analysis used interactive model consisting of data collecting, reduction, performing, and verification.

Research results show that recruitment management of new teachers in SMAIT Nur Hidayah of Surakarta, Kartasura district, Sukoharjo regency provides good quality of new teachers. The purpose of recruitment can be achieved because recruitment management of new teachers has been done well, including: a) planning of new teacher's recruitment by analyzing of teacher's needs; b) organizing has been done by the making a special team in new teacher's recruitment; c) executing of recruitment including socialization announcement of new teacher's acceptance, administration selection, writing, interview, reading and memorizing of Qur'an, and microteaching tests; d) controlling of recruitment team has been done by the institution party and Principle of SMAIT Nur Hidayah Surakarta in executing of new teacher's recruitment. Teacher's recruitment management by school party has been done effectively. In this matter, it can be seen in new teacher's recruitment process whit has been done by recruitment team selectively and systematically, therefore, it provides the qualified teachers.

Key words: *Management, implementation of recruitment, teacher.*

PENDAHULUAN

Tinggi rendahnya sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tenaga pendidikan (guru) yang ada pada negara tersebut. Karena tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses

yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum, sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi

berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa sekolah dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang matang, sehingga sering kali terjadi diskualifikasi dan ketidak efektifan tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendirian. Hal tersebut terjadi karena kurangnya tenaga yang ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu, dan ketidak sesuaian penempatan personil terhadap tugas serta fungsinya.

Penelitian ini melihat dari kebanyakan sekolah dalam merekrut guru hanya melakukan dengan manajemen seadanya saja, sehingga seringkali terdapat kesalahan dalam perekrutan di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan oleh ketidak telitian dalam perekrutan karena banyak lembaga sekolah yang tidak menggunakan pelaksanaan manajemen rekrutmen yang baik dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik, sehingga guru yang direkrut tidak bisa untuk membawa sekolah menuju yang lebih baik seperti apa yang diharapkan oleh lembaga sekolah yang bersangkutan.

Namun berbeda halnya dengan Guru dan siswa yang ada di SMAIT Nur Hidayah, merupakan orang-orang yang memiliki kualitas di atas rata-rata. Pada umumnya seleksi guru hanya menghasilkan guru yang kualitas biasa, tapi berbeda dengan sekolah SMAIT Nur Hidayah yang melakukan seleksi guru dengan sangat bagus, hal ini terlihat dari banyaknya siswa yang mendapatkan prestasi, diantaranya sebagai juara I siswa teladan putri se Sukoharjo, begitu juga dengan lomba kepramukaan yang baru ini membawa 4 piala, Juara 3 hasta karya yakni membuat candi dari koran bekas, Juara 2 Ahmad Dahlan Night dengan menampilkan Tari Merak, Juara 3 Pionering dengan membuat tiang Merak, dan Juara 3 Korve (5H), serta banyak lagi prestasi yang diraih oleh SMAIT Nur Hidayah, semua itu tidak lepas dari peran seorang guru yang membimbing serta membina anak didiknya. Selain memiliki kualitas di atas rata-rata mereka juga ditempatkan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian metode deskriptif kualitatif, metode deskriptif kualitatif ini dimaksudkan untuk menggambarkan apa adanya dengan jelas dan rinci mengenai Manajemen rekrutmen guru Pendidikan Agama Islam di SMAIT Nur Hidayah Kecamatan Kartasura Kabupaten

Sukoharjo Jawa Tengah yang diungkapkan dan digunakan dalam hasil penelitian.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Deskripsi manajemen rekrutmen guru SMAIT Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo.

Pelaksanaan rekrutmen guru yang telah dilaksanakan oleh SMAIT Nur Hidayah Surakarta merupakan sebuah inovasi dalam sebuah lembaga pendidikan untuk perekrutan guru, badan pengurus yayasan Nur Hidayah memberikan pertimbangan dan persetujuan sesuai mekanisme rekrutmen, karena program rekrutmen dilaksanakan oleh yayasan Nur Hidayah yang diserahkan kepada panitia penerimaan guru atau tim yang ditugaskan.

Manajemen rekrutmen guru pendidikan agama Islam di SMAIT Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo meliputi, perencanaan rekrutmen guru baru, sistem atau prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen guru, strategi rekrutmen, seleksi guru dalam rekrutmen, dan hambatan-hambatan dalam perekrutan di SMAIT Nur Hidayah Surakarta.

Pelaksanaan perekrutan guru baru yang dilaksanakan SMAIT NH tidak semua calon pelamar mempunyai kualitas yang diharapkan oleh tim rekrutmen, sehingga perlunya evaluasi yang efektif dalam mengatasi kendala-kendala yang harus diselesaikan oleh tim rekrutmen. Dalam mengatasi kendala-kendala tersebut, tim rekrutmen melakukan berbagai cara, sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi dengan baik

Kesimpulan

Dari hasil observasi dan analisis peneliti tentang manajemen rekrutmen guru pendidikan agama Islam di SMAIT Nur Hidayah Surakarta, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan perekrutan guru pendidikan agama Islam yang dilakukan oleh di SMAIT Nur Hidayah Surakarta sudah sangat baik yaitu dimulai dari analisis kekurangan guru yang dilaporkan oleh pihak sekolah serta melakukan penetapan persyaratan-persyaratan untuk pelamar calon guru baru yang akan direkrut, sehingga dapat menghasilkan calon guru yang berkualitas baik. Sedangkan untuk rekrutmen guru baru sepenuhnya dilakukan oleh tim atau panitia khusus yang ditunjuk oleh yayasan Nur Hidayah untuk mempermudah program kerja dalam proses rekrutmen guru baru.
2. Sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru yang dilakukan oleh tim rekrutmen sudah efektif yaitu dengan cara lewat pamflet, lewat sms,

pengajuan permohonan kepada universitas-universitas terdekat untuk mendapatkan guru yang berkualitas baik.

3. Proses penyaringan rekrutmen calon guru baru di SMAIT Nur Hidayah Surakarta sudah dilaksanakan dengan baik dalam melakukan proses penyaringan, yaitu dimulai dari proses penyaringan administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca Al-Qur'an serta hafalan mengenai Al-Qur'an, tes *microteaching* sampai kepada pengambilan keputusan yang dilakukan oleh tim rekrutmen, bahwa pelamar lulus untuk menjadi guru di SMAIT Nur Hidayah Surakarta.
4. Kebijakan yang diambil oleh tim rekrutmen dengan tidak melibatkan kepala sekolah dan guru yang ada di SMAIT Nur Hidayah secara khusus dalam perekrutan guru baru sudah sangat baik dan efektif, agar tugas guru yang ada di sekolah lebih fokus kepada kegiatan proses belajar mengajar saja dan tidak tercampur aduk dengan kegiatan lainnya. Guru yang ada di SMAIT Nur Hidayah Surakarta hanya selaku penilai dalam praktek tes *microteaching* sesuai dengan bidang yang mereka miliki, namun tidak semua guru dilibatkan dalam hal penilaian tes *microteaching*, hanya guru yang sama bidangnya saja yang diminta untuk menilai, sedangkan guru-guru yang tidak terlibat mereka lebih difokuskan kepada kegiatan belajar mengajar (KBM). Begitu juga dengan kepala sekolah yang tidak dilibatkan dalam perekrutan guru baru yang ada di SMAIT Nur Hidayah Surakarta.
5. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perekrutan guru baru di SMAIT Nur Hidayah Surakarta seringkali terdapat ketidaksesuaian antara guru yang dibutuhkan dengan pelamar calon guru baru, sehingga diperlukannya perekrutan yang berulang-ulang sampai mendapatkan calon guru yang benar-benar memenuhi standar yang diinginkan oleh pihak sekolah.

Adapun manajemen rekrutmen guru di SMAIT Nur Hidayah Surakarta dapat menghasilkan guru yang berkualitas baik, karena:

1. Perencanaan rekrutmen guru baru yang dilakukan dengan cara menganalisis kebutuhan guru yang ada di SMAIT NH Surakarta.
2. Pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru.
3. Pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara,

tes membaca serta hafalan Al-Qur'an, dan tes *microteaching*.

4. Pengawasan terhadap tim rekrutmen yang dilakukan oleh pihak yayasan dan kepala sekolah SMAIT NH dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru.
5. Pengevaluasian yang dilakukan oleh tim rekrutmen dalam menyeleksi calon guru baru dengan menilai semua kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru di SMAIT NH Surakarta.

Saran

Setelah diperoleh temuan hasil penelitian, maka penelitian memberikan masukan sebagai berikut:

1. Kepada panitia atau tim rekrutmen yang bertugas, agar dalam melaksanakan proses rekrutmen harus selalu selektif dan tidak terpengaruh oleh tekanan-tekanan dari luar atau hal apapun.
2. Kepala sekolah, agar tidak melakukan intervensi terhadap pihak panitia dalam proses rekrutmen guru baru.
3. Kepada para guru SMAIT Nur Hidayah dengan diadakannya perekrutan guru yang selektif dan sistematis maka diharapkan lebih memotivasi para guru untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru dalam mengajar.
4. Kepada para peneliti lainnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan objek yang berbeda agar kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat lebih mungkin digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiworo, Subagio.(2000). *Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Ardy Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media, Cet. 1.
- Bafadal, Ibrahim. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: BumiAksara. Cet. 4.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Departemen Agama RI. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: CV. KaryaUtama.
- Echols, Jhon M dan Hassan Shadily.(2005). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia. Cet. 26.
- Fattah, Nanang. (2008). *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. Cet. 9.

- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi offset.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE. Cet. 15.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Cet. 10.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara. Cet. 6.
- Huberman Milles dan. (1999). *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Irwan Nasution dan Syafaruddin. (2005). *Manajemen Pembelajaran*. Quantum Teacing. Ciputat: PT Ciputat Prees.
- James J. Jones dan Donal L. Walters. (2008). *Human Resource Manajemen In Edication*. Yogyakarta: Q-Media.
- Umam Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pusta Setia.
- Moleong J. Lexy. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosdakarya. Cet. 5.
- Moleong J. Lexy. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. (2008). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005.(2006). *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sagala, Syaiful. (2003). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustakasetia. Cet. 1.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. Cet. 3.
- Sutopo, H.B. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi II*.Yogyakarta: STIE YKPN. Cet. 2.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi.(2004). *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofyan Syafri Harahap. (2007). *Manajemen Kontemporer*. Jakarta PT Raja Grafindo.
- Subagyo Joko. (2004). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata Sumadi. (2004).*Metode Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang RI. (2009). nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dandosen, Bandung: Citra Umbar.
- Undang-Undang Sisdiknas 2003. (2006). Bandung: Fokusmedia.
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moh. User. (2006). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya. Cet. 9.
- Yusuf Irianto. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cerdik.