



PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM ABU DZAR TANGERANG SELATAN

Ria Anggreini

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: ria.anggreini15@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam perekrutan tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kualitatif deskriptif. Adapun repondennya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan beberapa guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu tehnik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data dengan cara menganalisa data yang ada, kemudian di interprestasikan dengan mengacu pada kerangka pikir penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui rekrutmen tenaga pendidik sudah cukup baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan yang terakhir penempatan. Metode yang digunakan cukup efektif bagi lembaga, hal ini terbukti dengan tidak adanya guru yang lalai dalam tugasnya, demikian seperti yang diungkapkan oleh kepala sekolah selaku ketua pelaksan rekrutmen dan pengambilan keputusan dalam perekrutan calon tenaga pendidik dilakukan dengan berdiskusi dengan tim terlebih dahulu.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Mutu Pendidikan, Rekrutmen Tenaga Pendidik

Abstract

The purpose of this study was to determine the role of the principal in the recruitment of educators. This study uses a qualitative approach with descriptive qualitative methods. The respondents were the principal, vice principal of the curriculum section and several teachers. Data collection techniques used are interview, observation, and documentation studies. After the data is collected, data processing is carried out by analyzing the existing data, then interpreted by referring to the research framework. The results showed that the role of school principals in improving the quality of education through the recruitment of educators was quite good. This recruitment activity begins with planning, organizing, implementing and finally placing. The method used is quite effective for the institution, this is proven by the fact that there are no teachers who are negligent in their duties, as stated by the principal as the head of recruitment and decision making in the recruitment of prospective educators is carried out by discussing with the team first.

Keywords: Principal, Quality of Education, Recruitment of Educators

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu institusi atau Lembaga Pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses Pendidikan dan bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis (Sarwadi, 2019). Di sisi lain, sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat didalamnya baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi (Ridho, 2017).

Manajemen diperlukan agar pengelolaan Pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Banyak sekolah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai serta siswa mempunyai kualitas tinggi akan tetapi gagal dalam mewujudkan dirinya sebagai sekolah yang berkualitas (Khuseini et al., 2023). Hal ini disebabkan karena kurangnya kompetensi terhadap tenaga pendidik yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, serta kurangnya koordinasi yang jelas, disebabkan oleh perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang kurang matang, sehingga sering terjadi diskualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah karena banyak pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai pada bidangnya (Anita, Andi Warisno, 2019).

Dalam proses menjalankan Pendidikan di sekolah tidak lepas dari permasalahan yang akan selalu ada. Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Mohammad Nasir sadar betul bahwa industri dan perguruan tinggi masih belum terinterasi. Ditandai dengan banyaknya lulusan perguruan tinggi yang kerjanya tidak sesuai dengan bidang ilmunya. Salah satu faktor utama untuk melahirkan sumber daya yang berkompeten berada pada penerapan sistem merit, yaitu manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) dan kebijakan yang berlandaskan pada kemampuan, kualifikasi dan kapasitas dengan tanpa membedakan faktor keberagaman agama, jenis kelamin, keadaan cacat, politik dan ras. Dimana pelaksanaannya terdapat manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Rekrutmen (pengadaan) 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. Rekrutmen sangatlah penting karena merupakan proses awal untuk penyediaan sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen sumber daya manusia dikumpulkan, kemudian dilanjutkan untuk mengikuti proses seleksi. Seleksi merupakan proses mencari informasi mengenai pelamar kemudian menetapkan siapa yang pantas untuk diterima dan tidak di suatu organisasi. Dari proses seleksi organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria untuk menduduki posisi tertentu. Kemudian proses selanjutnya adalah penempatan (Warisno, 2019). Penempatan merupakan suatu proses mendudukkan sumber daya yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu,

dan kemudian melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi (Murtafiah, 2022).

Dari penjelasan mengenai proses manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia menggambarkan bahwa proses mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah proses yang panjang agar sumber daya manusia yang diterima adalah yang berkompoten dan mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

METODOLOGI PENELITIAN

Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penulis hanya akan mendeskripsikan keadaan atau fenomena yang ada, dengan mencatat, menganalisa situasi dan kondisi yang terdapat pada objek penelitian. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif ini mengungkapkan fakta-fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang telah terjadi. Informan penelitian adalah Kepala Sekolah SD Islam Abu Dzar. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan informan dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan sehingga memudahkan penulis menjelajahi objek atau situasi yang diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Rekrutmen Tenaga pendidik di SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan

Adapun setelah peneliti mengadakan penelitian di SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan bahwa hasil yang didapati yakni, perencanaan rekrutmen yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah bahwa sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik, kepala sekolah harus melaksanakan rapat terlebih dahulu. Membahas, merencanakan dan menganalisis guru apa yang dibutuhkan sekolah. Berdasarkan rapat ini akan diketahui guru apa yang dibutuhkan misal, kurangnya guru diniyyah. Setelah itu barulah kepala sekolah mengambil kebijakan bahwa akan ada diadakannya penerimaan tenaga pendidik baru atau calon guru baru. Dan kepala sekolah mengurutkan apa saja yang dilakukan, yaitu : Jadwal penerimaan guru baru, namun ini sudah di jadwal yaitu di awal semester 2 atau di akhir tahun ajaran; Syarat-syarat yang harus dilampirkan; Dan informasi terhadap calon guru. Dalam merumuskan perencanaan program pengembangan kepala sekolah tidak terlepas dari keputusan bersama. Semuanya dirumuskan secara adil dan bijaksana oleh kepala sekolah dengan cara musyawarah,

Proses Rekrutmen Tenaga pendidik di SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan sangatlah selektif dalam memilih guru yang berkualitas guna menunjang pendidikan yang bermutu. Ketika guru terbaik yang mengajar dengan segenap keahliannya maka akan mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas tinggi. Dan proses perekrutan ini melalui berbagai tahap, sebagai berikut : Seleksi berkas, berupa : Cv, KTP, KK, Ijazah terakhir, sertifikat-sertifikat atau penghargaan, lulusan S1 dan seleksi ini disesuaikan dengan kebutuhan sekolah; Tes membaca Al-Qur'an surat Maryam 1-10 atau Asy-Syams, dengan cara mengirim rekaman melalui *Whatsapp* atau *Email* sekolah; Jika lolos seleksi di atas maka ke tahap selanjutnya yaitu tes tulis, dan tes tulis terbagi menjadi dua yang pertama tes tulis mengenai kerpibadian atau latar belakang pelamar dan yang kedua tes tulis sesuai dengan kebutuhan sekolah jika sekolah membutuhkan guru umum maka tes tulis berupa mata pelajaran umum dan jika sekolah membutuhkan guru diniyyah maka tes tulis berupa pertanyaan tentang keagamaan; Tes *Microteaching*, tes ini dilakukan di kelas dengan siswa/i beserta para penguji atau hanya dengan para penguji saja mengingat 2 tahun terakhir terjadi wabah *Covid-19*, yang mana proses belajar mengajar dilakukan secara *Online*; Tes wawancara dengan kepala sekolah, tes ini berupa tes tentang tauhid dan pemahaman *Salafus Shalih*, kemudian setelah melalui tahap-tahap ini akan didiskusikan dengan bagian manajemen sekolah dan akan diberikan info diterima atau tidaknya pelamar; Jika diterima maka melakukan wawancara dengan bagian SDM yayasan terkait hak dan kewajiban.

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan dengan merancang program atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kurikulum, wakil kesiswaan dan operator. Tim ini akan membuat dan merancang proses penyeleksian calon tenaga pendidik berdasarkan syarat yang telah dilampirkan. Kemudian tim bermusyawarah guna menentukan tenaga pendidik yang baru. Proses yang dijalankan di SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan berjalan efektif dan efisien mengingat proses perekrutan tenaga pendidik ini menggunakan sistem merit namun dinilai secara objektif saat perekrutan

Berdasarkan hasil wawancara penelitian, bahwa proses perekrutan guru dijalankan oleh tim atau manajemen sekolah yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah kurikulum, dan wakil kepala sekolah kesiswaan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh masing-masing manajemen sekolah

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan, bahwasanya penempatan calon tenaga pendidik dilakukan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik. Kalaupun ada guru yang mengajar bukan sesuai dengan jurusan lulusannya saat S1, itu karena guru tersebut memiliki potensi di bidang yang dibutuhkan dan tentu dengan bermusyawarah dengan guru yang bersangkutan.

Tak hanya mengajar beberapa gurupun diberi amanah untuk menjabat sebagai wali kelas atau koordinator. Wali kelas adalah guru yang diberi tugas khusus disamping mengajar yakni untuk mengelola kelas siswa/i. Doni Kusuma Albertus mendefinisikan wali kelas sebagai guru bidang studi tertentu yang mendapat tugas tambahan sebagai penanggung jawab dinamika pembelajaran di dalam kelas tertentu. Wali kelas memiliki peran seperti kepala keluarga dalam kelas tertentu, menciptakan kondisi dan lingkungan yang kondusif sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

Wali kelas memiliki peran seperti kepala keluarga dalam kelas tertentu, menciptakan kondisi dan lingkungan yang kondusif sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Wali kelas memiliki peranan yang sangat besar bagi siswa. Wali kelas sesungguhnya menjadi tameng bagi perkembangan kemajuan di dalam kelas. Wali kelas bertanggung jawab atas berhasil tidaknya komunitas kelas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil kinerja wali kelas ini terutama bisa dilihat bagaimana ia dapat menjadi animator bagi kelas sebagai sebuah komunitas pembelajaran bersama. Wali kelas biasanya juga menjadi guru bidang studi tertentu namun mereka mendapat tugas lain sebagai penanggung jawab dinamika pembelajaran didalam kelas tertentu.

Akan tetapi di SD Abu Dzar di tahun sebelumnya beberapa wali kelas merangkap menjadi Koordinator, dan ini berjalan tidak efektif untuk itu di tahun selanjutnya setelah evaluasi guru yang menjadi wali kelas berbeda dengan guru yang menjadi Koordinator.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan melalui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangatlah penting dan bahkan menjadi faktor utama. Adapun kesimpulan yang dapat di ambil oleh peneliti adalah : Sekolah SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan selalu melakukan perencanaan dalam merekrut tenaga pendidik, yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan guru dan menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar. Sistem perekrutan tenaga pendidik yang digunakan di SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan adalah sebagai berikut : Sekolah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, Menginformasikan adanya lowongan tenaga pendidik baik secara internal maupun eksternal, Menerima berkas lamaran, Seleksi berkas pelamar, Calon tenaga pendidik yang lolos seleksi berkas mengirim rekaman surat Maryam ayat 1 sampai 10, Memanggil calon tenaga pendidik yang lulus membaca surat Maryam ke sekolah, Melakukan wawancara, tes tulis tentang *Manhaj* atau Tauhid dan Pelajaran yang dibutuhkan sekolah, tes lisan yaitu Membaca Al-Qur'an, *Tahfidz* dan mata pelajaran, dan tes praktik mengajar. Setelah itu menghadap ke direktur yayasan terkait gaji dan tunjangan, Pembinaan dan orientasi tenaga pendidik baru terhadap lingkungan sekolah, Penempatan tenaga pendidik baru.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket yang disebarakan oleh penulis kepada responden, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa dari semua aspek yang di teliti dalam perekrutan tenaga pendidik di SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu aspek seleksi administrasi, wawancara, tes tulis, tes baca Al-Qur'an berkategori cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Andi Warisno, N. H. (2019). *STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN*. 9-25.
- Khuseini, A., Abidin, Z., Warisno, A., Andari, A., & Afif, M. (2023). *Organizational Dynamics of Islamic Education Institutions*. 8(1), 273-283.
- Murtafiah, N. H. (2022). *Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada lembaga Pendidikan Islam*. 4, 4614-4618.
- Ridho, A. (2017). Meningkatkan Mutu Manajemen Madrasah (Kajian Minat Masyarakat dan Prinsip Dasar Manajemen Lembaga Pendidikan Islam). *Fikrotuna*, 6(2), 655-677. <https://doi.org/10.32806/jf.v6i2.3096>
- Sarwadi, S. (2019). Dinamika Kelembagaan Pendidikan Islam Di Indonesia. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 112-143. <https://doi.org/10.51468/jpi.v1i2.12>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>