



## STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP KUALITAS PENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH TELUK KIJING

**Azwar Anas**

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

### *Abstract*

*This examination expects to find out: (1) Break down anticipating enrollment and choice of helping staff to work on the nature of training at Teluk Kijing Muhammadiyah Grade School. (2) Depict the enlistment and determination technique for helping staff to work on the nature of instruction at Teluk Kijing Muhammadiyah Grade School. (3) Examining the assessment cycle for the execution of enlistment and determination of showing staff in working on the nature of training at the Teluk Kijing Muhammadiyah Primary School. This examination utilizes a subjective spellbinding exploration technique. The information got in this examination was acquired straightforwardly. By leading meetings with related gatherings to acquire information connecting with enrollment and choice methodologies for helping staff to work on the nature of training at Teluk Kijing Muhammadiyah Grade School. The consequences of the exploration show that: 1) The course of enlistment exercises at Teluk Kijing Muhammadiyah Grade School is through the representative facilitator for educators and staffing by opening position opportunities or planned showing staff by means of the PDA framework in an immediate manner. illuminate senior educators to get ready new school personnel. as indicated by the necessities of the subjects to be educated. 2) The method involved with executing the enrollment system incorporates composed tests, yellow book understanding tests, humanities tests, Al-Qur'an understanding tests, as per techniques arranged by the instructor preparing group. The enlistment procedure process at Teluk Kijing Muhammadiyah Grade School focuses on the principal objective, to be specific choosing qualified showing staff, with trustworthiness and comprehension of Ahlu Sunnah wal Jama'ah. 3) The assessment interaction for the execution of enlistment exercises at SD Muhammadiyah Teluk Kijing found no impediments, everything went deliberately and was very much organized*

**Keywords:** Recruitment Strategy, Selection of Educators, Quality of Education

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Menganalisis perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing. (2) Mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing. (3) Menganalisis proses evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh secara langsung. Dengan melakukan wawancara kepada pihak-pihak terkait untuk memperoleh data yang berkaitan dengan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Proses kegiatan rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing melalui wakil koordinator bidang guru dan kepegawaian dengan membuka lowongan kerja atau calon tenaga pengajar melalui sistem telepon seluler dalam artian secara langsung. memberitahukan guru senior

untuk mempersiapkan staf pengajar baru. sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran yang akan diajarkan. 2) Proses pelaksanaan strategi rekrutmen meliputi tes tertulis, tes membaca kitab kuning, tes humaniora, tes membaca Al-Qur'an, sesuai prosedur yang disiapkan oleh tim pelatihan guru. Proses strategi rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing mengedepankan tujuan utama yaitu memilih tenaga pengajar yang berkualitas, berintegritas dan paham Ahlu Sunnah wal Jama'ah. 3) Proses evaluasi pelaksanaan kegiatan rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing tidak menemukan hambatan, semua berjalan sistematis dan terstruktur dengan baik.

**Kata Kunci:** Strategi Rekrutmen, Seleksi Tenaga Pendidik, Kualitas Pendidikan

## PENDAHULUAN

Pemerataan dan mutu pendidikan akan membuat warga negara Indonesia memiliki keterampilan khusus (Life Skills) sehingga memiliki kemampuan untuk mengenal dan mengatasi masalah diri dan lingkungannya, mendorong tegaknya masyarakat madani dan modern yang dijewai nilai-nilai agama dan ideologi Negara (Aslamiyah *et al.*, 2022). Indonesia dalam bidang pendidikan menghadapi tiga persoalan yang serius. Pertama, krisis moral yang begitu dahsyat di dalam masyarakat. Kedua, sistem pembelajaran yang belum begitu memadai disekolah-sekolah. Ketiga, mutu pendidikan yang masih rendah khususnya dijenjang pendidikan dasar dan menengah (Musanna & Syamsul, 2011). Namun demikian pemerintah beserta berbagai kalangan telah dan terus menerus berupaya mewujudkan peningkatan mutu pendidikan, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana prasarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan buku dan alat pelajaran, pelatihan dan peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta peningkatan manajemen sekolah (Cahyana, 2010).

Untuk menciptakan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu sebagaimana yang diharapkan banyak orang atau masyarakat bukan hanya menjadi tanggungjawab sekolah, tetapi merupakan tanggungjawab dari semua pihak termasuk didalamnya orangtua dan dunia usaha sebagai customer internal dan eksternal dari sebuah lembaga pendidikan. Arcaro S.Jerome dalam Ary Bogdan, RC and Bihlen, menyampaikan bahwa terdapat lima karakteristik sekolah yang bermutu yaitu : 1) Fokus pada pelanggan, 2) keterlibatan total, 3) pengukuran, 4) komitmen, 5) perbaikan berkelanjutan (Duryat *et al.*, 2021). Organisasi sekolah sebagai lembaga yang menyediakan proses pendidikan dan pembelajaran dan diberikan kepada masyarakat, membutuhkan layanan yang baik dan bermutu apabila ingin lembaganya diminati publik. Sebab tanpa layanan yang baik terutama dari hasil proses pendidikannya, masyarakat tidak akan memperhatikan lembaga/sekolah tersebut. Dengan demikian lembaga pendidikan/sekolah harus dapat memberikan kepuasan layanan kepada

masyarakat dengan berbagai aktivitas layanan yang dimiliki. Usman menyatakan, mutu dibidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome.

Tenaga pendidik memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Kualitas tenaga pendidik memengaruhi proses pembelajaran, prestasi siswa, dan pengembangan karakter. Mencari dan mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas bukanlah tugas yang mudah. Ketersediaan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan merupakan tantangan tersendiri. Perubahan dalam paradigma pendidikan, seperti penerapan pendekatan pembelajaran yang lebih kontekstual, kolaboratif, dan teknologi-informatif, menuntut adanya tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai. Kebutuhan akan tenaga pendidik yang beragam, baik dalam hal keahlian akademik maupun kemampuan sosial dan interpersonal, menuntut adanya strategi rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk memastikan keberagaman tersebut terpenuhi. Kualitas tenaga pendidik yang baik merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Dengan memiliki tenaga pendidik yang berkualitas, lembaga pendidikan dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan efektif bagi siswa. Dalam konteks persaingan antar lembaga pendidikan, memiliki tenaga pendidik yang unggul akan meningkatkan daya saing lembaga dan menarik minat calon siswa serta kepercayaan orang tua.

Oleh karena itu, strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang tepat sangat penting untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik, mendukung pengembangan pendidikan yang berkualitas, dan memenuhi tuntutan perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Tjiptono & Anastasia, 1995). Layanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri. Perilaku tersebut dapat terjadi pada saat, sebelum dan sesudah terjadinya transaksi. Dari pengertian tersebut mutu layanan dapat diartikan suatu tindakan untuk pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaian sesuatu harapan konsumen yang dinginkan (Pakpahan, 2020). Salah satu kebijakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia adalah melalui peningkatan mutu pendidikan.

Input pendidikan dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan

Bermakna). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Out come dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas (Uzer, 1992). Input pendidikan adalah segala hal yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Segala hal yang dimaksud meliputi sumberdaya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru-termasuk guru BK, karyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan,). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. oleh karena itu tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut (Sayuti, 2022).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Muhajir, 2000). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field research) ditinjau dari cara dan taraf pembahasan, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa setiap rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas pendidikan sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta di SD Muhammadiyah Teluk Kijing . Pengambilan data atau penjaringan fenomena dilakukan dari keadaan yang sejarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural (Sari *et al.*, 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Azwar, 2004) yang dilakukan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing . Teknik Analisis Data menggunakan kerangka berpikir induktif dan deduktif atau menganalisa data yang tidak berwujud angka hanya menggunakan pola berpikir (Moleong, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perencanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Muhammadiyah Teluk Kijing

Dalam deskripsi ini akan diuraikan informasi mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Teluk Kijing yang diperoleh dari wawancara

dengan wakil koordinasi bidang keguruan dan kepegawaian, serta tenaga pendidik.

1. Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Sebelum melakukan perekrutan calon tenaga pendidik, biasanya lembaga melakukan perencanaan rekrutmen. Kegiatan ini meliputi pembentukan panitia rekrutmen, menganalisis kebutuhan untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, pada mata pelajaran apa, penetapan jadwal dan lainnya.
2. Pembentukan panitia rekrutmen Biasanya dalam setiap tahun, ada guru atau tenaga pendidik yang keluar, maka sekolah akan mencari tenaga yang baru. Jadi dapat disimpulkan, kegiatan rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing dilakukan langsung oleh wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian.
3. Penetapan Prosedur Pendaftaran Setelah melakukan persiapan kegiatan rekrutmen, maka sekolah biasanya menetapkan prosedur pendaftaran. Prosedur yang dilakukan oleh pihak perguruan/yayasan memiliki prosedur khusus. Jadi penetapan prosedur pendaftaran dan seleksi di SD Muhammadiyah Teluk Kijing secara langsung dilakukan oleh pihak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian.

#### **Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing**

1. Penyebaran Pengumuman Rekrutmen Setelah melakukan perencanaan rekrutmen, kegiatan selanjutnya yaitu penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik, kegiatan ini bertujuan untuk menyampaikan informasi lowongan kepada calon tenaga pendidik agar mendapatkan pelamar atau calon tenaga pendidik yang berkualitas.
2. Sumber dan Strategi Rekrutmen Bapak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian menjelaskan bahwa cara perguruan menginformasikan akan adanya lowongan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing yaitu bahwa untuk mendapatkan kandidat baru melalui getok tular artinya tidak menggunakan seperti media sosial, karena jika itu dilakukan terkesan sangat murahan, jadi secara langsung berbicara dengan guru senior, dan tentunya melalui tahap tes, karena jika langsung dari lamaran-lamaran banyak yang tidak lulus. bahwa sumber dan metode yang digunakan perguruan dalam penyampaian informasi rekrutmen yaitu melalui internal. Dilihat dari penjelasan tenaga pendidik mengetahui informasi lowongan baik dari orang dalam dan guru senior yang berada di sekolah tersebut.

3. Penerimaan Lamaran Setelah membuka lowongan di berbagai sumber, maka selanjutnya yaitu penerimaan lamaran. Biasanya perguruan menerima lamaran yang masuk, baik dari calon yang datang sendiri ke sekolah atau berkas yang dititipkan ke sekolah, dan waktunya itu tergantung dari pihak perguruan/yayasan setelah lowongan dibuka, dalam penerimaan berkas lamaran, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar. Persyaratan yang diberikan perguruan/yayasan sama seperti sekolah pada umumnya, yaitu data diri, ijazah S1, sertifikat yang dimiliki apabila punya, kartu identitas seperti ktp dan pas photo. Dan mematuhi semua yang sudah menjadi ketentuan SMA pada khususnya dan pada SD Muhammadiyah Teluk Kijing . Ada persyaratan khusus karena memang organisasi Nahdlatul Ulama, yaitu kader Nahdlatul Ulama. Jadi, perguruan/yayasan Nahdlatul Ulama mempunyai persyaratan sama seperti pada organisasi lainnya dan apabila pelamar adalah kader Nahdlatul Ulama, itu adalah syarat wajib. Karena selain guru tersebut mempunyai kompetensi yang sangat menguasai itu yang paling penting adalah harus mengikuti paham Ahlu Sunnah wal Jama'ah. Dalam penerimaan lamaran, yang dilihat adalah kelengkapan berkas dan ijazah yang dimiliki dan juga dari kalangan Nahdlatul Ulama. Setelah pihak perguruan/yayasan menerima lamaran yang masuk, maka selanjutnya pemanggilan kandidat untuk di seleksi. Maka dapat disimpulkan bahwa cara perguruan/yayasan memanggil kandidat untuk mengikuti seleksi yaitu melalui via telpon atau whatapps.
4. Seleksi Penerimaan Tenaga Pendidik Kegiatan selanjutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan proses pemilihan pelamar melalui tes. Menurut Ibrahim Bafadal, ada beberapa seleksi yang dilakukan dalam bidang pendidikan, terutama di sekolah, yaitu: a) Tes Tertulis b) Tes *Micro Teaching* (bagi calon tenaga pendidik) c) Tes Psikotes d) Tes Wawancara Bahwa seleksi yang dilakukan perguruan/yayasan untuk kandidat tenaga pendidik adalah dengan memahami Aswaja yang sudah matang, kerena itu merupakan bagian paling penting dalam proses tes di SD Muhammadiyah Teluk Kijing dan kompetensinya yang sudah bagus, dan memberikan tes sesuai dengan bidang yang akan mereka ajarkan dan tentunya selama proses seleksi wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian dan guru senior atau ketua MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) akan selalu mendampingi.
5. Pengumuman Kelulusan Setelah melakukan seleksi, kegiatan selanjutnya adalah pengumuman kelulusan. Untuk pengumuman kelulusan ini ditentukan oleh para pimpinan beserta wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian melalui hasil musyawarah. Dari hasil seleksi, maka skor

akan dilihat dan selanjutnya dimusyawarahkan dan yang mengambil keputusan mengenai penerimaan tenaga pendidik langsung oleh wakil koordninator bidang keguruan dan kepegawaian. bahwa cara pihak perguruan/yayasan memberitahukan bahwa kandidat diterima yaitu melalui telpon pribadi.

### **Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Pada Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing**

Dalam sebuah perencanaan dan strategi rekrutmen tentunya ada evaluasi dalam rangka memberikan jalan yang terbaik baik, jika ditemukan kendalakendala atau hambatan-hambatan dalam proses rekrutmen, seleksi dan lain sebagainya di SD Muhammadiyah Teluk Kijing , bahwa terkait dengan kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi di SD Muhammadiyah Teluk Kijing secara teknis itu tidak ada, tapi terkadang yang paling repot ketika dari pihak yayasan atau pusat merasa tidak cocok itu saja. Kemudian ketika proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di SD Muhammadiyah Teluk Kijing telah selesai proses evaluasi kinerja tetap berjalan sebagai mana mestinya, bahwa kegiatan evaluasi di SD Muhammadiyah Teluk Kijing tidak berhenti saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kandidat baru saja, akan tetapi selema proses pembelajaran proses evaluasi tetap berjalan, bahkan proses evaluasi itu diadakan sebulan sekali dengan berpakaian resmi menggunakan dasi, id card. Dan proses evaluasi juga bisa dilaksanakan seminggu sekali setiap rabu malam kamis, baik devisi keguruan dan kepegawaian, kesiswaan, kepesantrenan, sarpas dan lainnya.

Berkaitan peningkatan kualitas, maka rekrutmen tenaga pendidik baru di SD Muhammadiyah Teluk Kijing tidak hanya berhenti ketika telah mendapatkan guru baru yang lulus rangkaian tes seleksi saja, namun masih ada kelanjutan dari hal tersebut. Inilah uniknya rekrutmen tenaga pendidik baru di SD Muhammadiyah Teluk Kijing . Dasar dari tujuan rekrutmen ini adalah untuk mendapatkan personil sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah serta memiliki kompetensi yang cakap dalam bidangnya. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil, di dalamnya termasuk kesanggupan untuk selalu belajar untuk meningkatkan kualitas. Sekolah SD Muhammadiyah Teluk Kijing telah melaksanakan strategi rekrutmen tenaga pendidik baru dengan baik dan terstruktur. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan oleh sekolah secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan SDM yang bagus serta memiliki kemampuan untuk

mewujudkan tujuan pendidikan SD Muhammadiyah Teluk Kijing . Sehingga dapat menghasilkan siswa yang berkualitas ditunjukan dengan prestasi-prestasi yang telah diraih.

Fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing . Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh SD Muhammadiyah Teluk Kijing merupakan sebuah inovasi dalam sebuah lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan SD Muhammadiyah Teluk Kijing yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa setiap tahunnya. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten. Proses rekrutmen tenaga pendidik SD Muhammadiyah Teluk Kijing masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani langsung oleh wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian kemudian diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik diseleksi oleh sekolah yang melibatkan wakil koordinator keguruan dan kepegawaian dan guru bidang studi.

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Teluk Kijing dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan seiring dengan jumlah siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian SD Muhammadiyah Teluk Kijing tahapan yang pertama dilakukan untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan sistem getok tular atau dalam kata lain langsung menginformasikan lowongan tersebut kepada guru-guru senior. Hal tersebut ditujukan agar terkesan lebih efisien dan sistematis. Penarikan (rekrutmen) tenaga pendidik suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan tenaga pendidik melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga pendidik, menentukan kebutuhan tenaga pendidik, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga pendidik. Penarikan tenaga pendidik bertujuan untuk menyediakan tenaga pendidik yang cukup agar manajemen dapat memilih tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di lembaga atau perguruan. Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat oleh pihak perencana tenaga pendidik (Krisbiyanto, 2019).

Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik. Misalnya dari segi waktu yang di butuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media kepada para guru senior agar lebih efisien. Pengumuman penerimaan guru baru baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran. Berdasarkan data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui media, misal WA kepada para guru senior dalam artian menggunakan sistem getok tular. 2) Strategi Rekrutmen, Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian SD Muhammadiyah Teluk Kijing tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui media, misal WA langsung kepada para guru senior sesuai guru mapel yang dibutuhkan.

Proses rekrutmen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Teluk Kijing masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak lembaga/yayasan mengajukan penambahan tenaga pendidik kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani langsung oleh pihak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian beserta guru senior kemudian langsung untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik diseleksi oleh sekolah yang melibatkan wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian beserta guru senior atau guru bidang studi. Kemudian dalam staregi perekrutan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing berhubungan ini adalah merupakan lembaga/yayasan Nahdlatul Ulama, jadi mempunyai startegi khusus yaitu dalam merekrut tenaga pendidik baru yaitu pelamar harus dari kader Nahdlatul Ulama karena ini merupakan syarat mutlak, karena selain guru tersebut mempunyai kompetensi yang sangat menguasai, guru juga harus mengikuti paham Ahlu Sunnah wal Jama'ah.

Proses pelaksanaan rekrutmen meliputi kegiatan tes tertulis, tes wawancara, tes ke Aswajaan, tes baca kitab kuning dan tes baca tulis Al Qur'an dilaksanakan sesuai prosedur yang disiapkan oleh perguruan. Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan sesuai prosedur pelaksanaan dengan mengedepankan tujuan utama yakni menyeleksi tenaga pendidik yang paling berkualitas sesuai standar yang ditetapkan oleh SD Muhammadiyah Teluk Kijing . Strategi Rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon tenaga

pendidik yang hendak direkrut. Strategi sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat dikantor pusat organisasi jika tenaga pendidik yang akan direkrut berjumlah sangat besar. Sedangkan, strategi rekrutmen desentralisasi adalah terjadi pada organisasi yang relative kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas.

Berdasarkan uraian diatas proses strategi rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing bersifat desentralisasi, sesuai kebutuhan tenaga pendidik yang akan direkrut, dan dengan mengedepankan guru senior sesuai bidang studi, dalam rangka menyiapkan program-program kegiatan sebagai upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik. 1) Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen , Evaluasi yang dihadapi saat pelaksanaan rekrutmen tidak banyak. Kendala yang muncul adalah terkadang ketika dari pihak wakil koordinator dan kepegawaian beserta para guru senior bidang studi, telah meluluskan tenaga pendidik baru kemudian dari pihak yayasan pusat, merasa tidak cocok dengan pendidik baru tersebut. Akan tetapi kegiatan evaluasi di SD Muhammadiyah Teluk Kijing tidak berhenti saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi kandidat baru saja, akan tetapi selama proses pembelajaran proses evaluasi tetap berjalan, bahkan proses evaluasi itu diadakan sebulan sekali dengan berpakaian resmi menggunakan dasi, id card. Dan proses evaluasi juga bisa dilaksanakan seminggu sekali setiap rabu malam kamis, baik devisi keguruan dan kepegawaian, kesiswaan, kepesantrenan, sarpas dan lainnya.

Solusi yang dilakukan untuk menyelesaikan kendala dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing adalah melakukan koordinasi kepada seluruh personil (team work) dan selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna meningkatkan kualitas pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing bukan untuk tujuan lain dan semua hal yang ditetapkan dalam strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dijalankan sesuai aturan dan rencana. Karena itulah pelaksanaan startegi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Teluk Kijing berjalan sangat baik. Tentunya tujuan utama dari hal tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Muhammadiyah Teluk Kijing .

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Proses kegiatan rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing melalui wakil koordinator bidang guru dan

kepegawaian dengan membuka lowongan kerja atau calon tenaga pengajar melalui sistem telepon seluler dalam artian secara langsung. memberitahukan guru senior untuk mempersiapkan staf pengajar baru. sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran yang akan diajarkan. 2) Proses pelaksanaan strategi rekrutmen meliputi tes tertulis, tes membaca kitab kuning, tes humaniora, tes membaca Al-Qur'an, sesuai prosedur yang disiapkan oleh tim pelatihan guru. Proses strategi rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing mengedepankan tujuan utama yaitu memilih tenaga pengajar yang berkualitas, berintegritas dan paham Ahlu Sunnah wal Jama'ah. 3) Proses evaluasi pelaksanaan kegiatan rekrutmen di SD Muhammadiyah Teluk Kijing tidak menemukan hambatan, semua berjalan sistematis dan terstruktur dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aslamiyah, N., Supriyanto, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Kebijakan Pengambilan Keputusan Pimpinan Dilingkungan Pondok Pesantren untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Formal. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Cahyana, A. (2010). Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Satuan Otonomi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16.
- Duryat, H., Masduki, & Jamali, S. (2021). *Manajemen Pendidikan AntiKorupsi:(Wacana Kritis Atas Etika Kekuasaan Dan Budaya Mematuhi Melalui Pendidikan)*. K-Media.
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitati*. Rakesaresan.
- Musanna, A., & Syamsul, B. (2011). Quo Vadis Desentralisasi Pendidikan Di Indonesia Tinjauan Historis, Orientasi Dan Reformulasi Desentralisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 10.
- Pakpahan, M. (2020). Strategi Meingkatkan Minat Beli Ulang Aptek Terhadap Produk Obat Pt Novell Pharmaceutical Labs Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D.

- N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Sayuti, A. (2022). PERAN KOMITE DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Jurnal Mubtadiin*, 8.
- Tjiptono, F., & Anastasia, D. (1995). "Total Quality Management Yogyakarta: Andi Offset." PT Hidakarya Agung.
- Uzer, M. U. (1992). *Menjadi Guru Profesional*. Rermaja Rosda Karya.