



Vol. 03 No. 05 (2024) : 640-651

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN: 2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN: 2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SD NEGERI LAMPUNG UTARA

Kesuma Dewi¹, Dewi Yanti², Mansur³¹⁻³Universitas Islam AnNur Lampung, IndonesiaEmail: kesumadewi0909@gmail.com¹, yantidewi040@gmail.com², mansur.min20@gmail.com³

Abstract

Efforts to improve the quality of education services, one of which is by increasing the resources of education personnel as managers of the implementation of education in learning activities. This study aims to determine the implementation, inhibiting and supporting factors of educational staff management in improving the quality of Islamic religious education services. This type of research is descriptive research using qualitative research methods with data collection using observation, interviews, and documentation methods then the data that has been collected is processed and analyzed with the stages, data reduction, presentation and conclusion drawing. The results of the study The implementation of educational staff resource management in increasing the effectiveness of Islamic Religious Education learning at SD Negeri Lampung Utara is quite good, namely a) at the planning stage: teaching according to the educational background, minimum education level S .1, skilled in using learning methods and media, b) coaching and development: involving teachers in upgrading and seminars, providing motivation to continue to higher education levels, giving awards for outstanding teachers and sanctions for teachers who lack discipline and poor performance good, involving teachers in every madrasa development, accepting and developing the ideas and potential of the teacher, c) assessment: the head of the madrasa always conducts direct supervision of the activities of his teachers, the results of teacher performance assessments are immediately followed up, and d) compensation or r reward: give respect and attention to honorary teachers. Supporting factors in implementing the management of educational personnel in improving the quality of services are the support from the government to improve the quality of madrasa teachers, the autonomy of education in madrasas and the availability of complete learning facilities. services are those that arise from teachers and the implementation of teacher quality improvement programs which are sometimes not good.

Keywords: Management Implementation, Human Resources, Education Services

Abstrak

Upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan, salah satunya dengan meningkatkan sumber daya tenaga kependidikan sebagai pengelola pelaksanaan pendidikan dalam kegiatan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui implementasi , faktor penghambat dan pendukung manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan agama Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian data yang sudah terkumpul di olah dan dianalisa dengan tahapan , Reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian Implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SD Negeri Lampung Utara cukup baik, yaitu a) pada tahap perencanaan: mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya,

jenjang pendidikan minimal S.1, terampil menggunakan metode dan media pembelajaran, b) pembinaan dan pengembangan: mengikutsertakan guru dalam penataran dan seminar, memberikan motivasi untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, memberikan penghargaan bagi guru berprestasi dan sanksi bagi guru yang kurang disiplin dan kinerjanya yang kurang baik, mengikutsertakan guru dalam setiap perkembangan madrasah, menerima dan mengembangkan ide dan potensi yang dimiliki guru, c) penilaian: kepala madrasah selalu mengadakan supervisi langsung pada kegiatan guru-gurunya, hasil penilaian kinerja guru langsung ditindaklanjuti, dan d) pemberian kompensasi atau reward: memberikan penghargaan dan perhatian pada guru honorer. Faktor pendukung dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan adalah adanya dukungan dari pemerintah untuk meningkatkan mutu guru madrasah, adanya otonomi pendidikan di madrasah dan tersedianya sarana pembelajaran yang cukup lengkap. Sedangkan faktor penghambat dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan adalah yang timbul dari guru dan pelaksanaan program peningkatan mutu guru yang terkadang kurang baik. **Kata Kunci:** Implementasi Manajemen, Sumber daya manusia, Layanan pendidikan

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Salah satu bentuk lembaga pendidikan adalah madrasah. Madrasah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di madrasah (Krisbiyanto, 2019). Secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran yang berpusat pada siswa (student centered) lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa. Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan (Hasanah, 2021). Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Di sisi lain, pendidikan dipercayai sebagai wahana perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertikal (Yusuf, 2020).

Dalam hal manajerial, sekolah harus mempunyai manajemen yang baik, agar terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang efektif dan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sangat penting untuk memajukan sebuah sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas yaitu mengatur, mengelola, sebagai personalia serta mengevaluasi kegiatan yang ada di sekolah. Kepala sekolah mempunyai andil yang sangat besar dalam

pendidikan yang ada di dalam sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin tenaga pendidik dan lainnya (Dwi, 2016). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepala sekolah beserta bagian personalia diuntut untuk mampu merekrut dan menyeleksi calon-calon guru dan tenaga kependidikan lainnya dengan baik. "Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan" (Krisbiyanto, 2019)

Untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga pendidik yang mumpuni. Dan bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, namun harus mempunyai profesionalitas dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, karena unsur utama dari sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik. Tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah (Sendela, 2019). Tenaga pendidik memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen personalia. Apalagi dalam bidang pendidikan, sangat dibutuhkan orang-orang yang kompeten di dalamnya. Karena akan berpengaruh pada hasil lulusan dari sekolah tersebut.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Dengan melakukan perekrutan yang baik dan benar, sekolah harus mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut (Sendela, 2019). Karena unsur utama sebuah sekolah adalah tenaga pendidik. Mutu sekolah dapat dilihat dari tenaga pendidik yang berkualitas baik. Sebaik apapun sarana dan prasarana yang ada di sekolah, apabila tenaga pendidiknya tidak berkompeten, maka sekolah tersebut tidak mampu bersaing dalam hal pencapaian kualitas pendidikan. Permasalahan yang sering terjadi di sekolah biasanya dalam hal rekrutmen tenaga pendidik adalah kurangnya perencanaan rekrutmen sehingga kurang matangnya kegiatan perekrutan dan hanya sekedar mengisi tempat yang kosong. Masih banyaknya para pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Era globalisasi, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa. Kemajuan bangsa Indonesia hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu

pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia.

Permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi pendidik, perbaikan sarana prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas berkaitan dengan sumber daya manusia tersebut yang didalamnya terdapat kemampuan baik fisik maupun non fisik. Era globalisasi yang ditandai dengan adanya percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakter tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, keberadaan lembaga pendidikan juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak.

Negara Indonesia memiliki landasan yang cukup kuat dalam menata pendidikan. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang paling penting dan berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM) (Danner *et al.*, 2020). Masih rendahnya mutu pendidikan pada saat ini merupakan isu yang masih tetap muncul di permukaan. Isu tersebut merupakan suatu masalah yang perlu dicarikan jalan keluarnya oleh berbagai pihak khususnya yang terkait dengan masalah pendidikan sehingga dapat terselesaikan. Dalam konteks manajemen pendidikan masalah rendahnya mutu pendidikan tidak dapat dipungkiri karena mengkaji tentang mutu pendidikan akan ditentukan oleh beberapa faktor. Permasalahan belum tercapainya mutu pendidikan yang baik pada setiap madrasah tidak terlepas dari keberadaan pengelola madrasah, baik dari pimpinan maupun staf pengajar yang dimiliki

oleh suatu madrasah. Selain itu sarana dan fasilitas madrasah juga menentukan kemampuan madrasah untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan bermutu dalam pendidikan siswa. Namun demikian walaupun sarana dan fasilitas telah baik dan lengkap apabila tidak digerakkan dengan sistem manajemen pendidikan madrasah yang baik oleh Kepala Madrasah sebagai pimpinan ataupun guru sebagai tenaga pendidik maka proses pendidikan sangat sulit untuk mencapai mutu yang baik.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Bisa saja sekolah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya diatas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, disamping kurangnya koordinasi tim kerja dengan pihak manajemen sekolah. Merekrut tenaga pendidik merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah SAW bersabda yang artinya: *“Ketika menyianyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan: Hai Rasulullah apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda: ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”*. Dalam Al-qur'an yang menjadi dasar hukum rekrutmen terdapat dalam surat Al-qashash (Departmen Agama Republik Indonesia, 1995 : 270) ayat 26 yang artinya *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*.

Dalam prakteknya selama ini masih tampak beberapa instusi yang mengabaikan peran fungsi dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada instansi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Muhajjir, 2000). Peneliti ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field riseach) 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 setrategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas pendidikan sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta di SD Negeri Lampung Utara. Pengambilan data atau penjarangan fenomena dilakukan dari keadaan yang sewajarnya 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 Negeri Lampung Utara. Teknik Analisis Data menggunakan kerangka berfikir induktif dan deduktif atau menganalisa data yang tidak berwujud angka hanya menggunakan pola berfikir (Moleong, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Lampung Utara

Dalam deskripsi ini akan diuraikan informasi mengenai rekrutmen tenaga pendidik di SD Negeri Lampung Utara yang diperoleh dari wawancara dengan wakil koordinasi bidang keguruan dan kepegawaian, serta tenaga pendidik. 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. 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 Negeri Lampung Utara dilakukan langsung oleh wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian. 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 Negeri Lampung Utara secara langsung dilakukan oleh pihak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian.

Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Lampung Utara

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. Sumber dan Strategi Rekrutmen Bapak wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian menjelaskan bahwa cara perguruan menginformasikan akan adanya lowongan di SD Negeri Lampung Utara 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.

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 Negeri Lampung Utara. 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 whatsapp.

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, karena itu merupakan bagian paling penting dalam proses tes di SD Negeri Lampung Utara 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.

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 koordinator 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 Negeri Lampung Utara

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 Negeri Lampung Utara, bahwa terkait dengan kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi di SD Negeri Lampung Utara 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 Negeri Lampung Utara telah selesai proses evaluasi kinerja tetap berjalan sebagai mana mestinya, bahwa kegiatan evaluasi di SD Negeri Lampung Utara 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.

Berkaitan peningkatan kualitas, maka rekrutmen tenaga pendidik baru di SD Negeri Lampung Utara 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 Negeri Lampung Utara. 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 Negeri Lampung Utara 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 Negeri Lampung Utara. 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 Negeri Lampung Utara. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh SD Negeri Lampung Utara merupakan sebuah inovasi dalam sebuah lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Lampung Utara dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan SD Negeri Lampung Utara yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa setiap tahunnya. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten. Proses rekrutmen tenaga pendidik SD Negeri Lampung Utara 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 Negeri Lampung Utara dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan seiring dengan jumlah siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil koordinator bidang keguruan dan kepegawaian SD Negeri Lampung Utara 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 dibutuhkan, 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 Negeri Lampung Utara 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 Negeri Lampung Utara 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 Negeri Lampung Utara 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 strategi perekrutan di SD Negeri Lampung Utara berhubungan ini adalah merupakan lembaga/yayasan Nahdlatul Ulama, jadi mempunyai strategi 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 Negeri Lampung Utara. 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 di kantor 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 Negeri Lampung Utara 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 Negeri Lampung Utara 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 Negeri Lampung Utara adalah melakukan koordinasi kepada seluruh personil (team work) dan selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Lampung Utara 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 pendididk di SD Negeri Lampung Utara berjalan sangat baik. Tentunya tujuan utama dari hal tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Lampung Utara.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari proses rekrutmen tenaga pendidik baru oleh pihak sekolah atau yayasan. Yang sudah selektif dan sistematis. Untuk meningkatkan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru maka implikasi dalam penelitian ini, adanya perbaikan sistem perekrutan tenaga pendidik dari masa ke masa adanya perbaikan kualitas tenaga pendidik dari tahun ke tahun, adanya perbaikan kualitas tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto, dengan adanya perbaikan kualitas rekrutmen, peningkatan kualitas tenaga pendidik, sehingga menghasilkan sebuah lembaga pendidikan yang berdaya saing tinggi, begitu pula melahirkan lulusan-lulusan yang berkompeten sesuai standar yang diinginkan oleh MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Danner, M., Geiger, F., Wehkamp, K., Rueffer, J. U., Kuch, C., Sundmacher, L., Skjelbakken, T., Rummer, A., Novelli, A., Debrouwere, M., & Scheibler, F. (2020). Making shared decision-making (SDM) a reality: protocol of a large-scale long-term SDM implementation programme at a Northern German University Hospital. *BMJ Open*, 10.
- Dwi, I. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Inspirasi Manajemen*, 4.
- 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.
- Muhajjir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rakesaresan.
- 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.
- Sendela, M. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Al- Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7.
- Yusuf, M. (2020). Manajemen Rapat, Teori dan Aplikasinya dalam Pesantren. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 10.