

**MANAJEMEN REKRUTMEN GURU
DALAM OPTIMALISASI KERJA GURU
DI DAYAH JAMIAH AL-AZIZIYAH BATEE ILIEK SAMALANGA**

Muhammad Rizal Fahlevi
Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto
email: muhammadrizalfahlevi6@gmail.com

Abstract: This research is based on the background of an institution that always needs new teachers to fulfil the growing quota. The existence of teachers who die, retire and even get sick or absent is the cause of the shortage of teachers that continues to occur every year. In Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliiek Samalanga, there is always a shortage of teachers due to the rapid growth of the dayah so it is necessary to recruit new teachers. This research uses a type of qualitative research with a case study approach. The object of this research was carried out at Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliiek Samalanga. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation. The data sources in this study include the Leader / Kyai, the person in charge of the boarding school, the dayah leader, the Head of Curriculum, the Head of Penguasaan, teachers, and students. The analysis techniques used in this research are data collection, data reduction, data presentation, conclusion drawing. Triangulation used to test the validity of the data is triangulation of techniques and sources. The results showed that:

- a. Understanding the vision and mission of the institution. Understanding the vision and mission of the institution by the recruitment executive committee in order to form a good and qualified teaching staff.
- b. The formation of the committee. The formation of the committee was carried out in the context of recruiting teachers, Dayah Jamiah Al-Aziziyah Samalanga formed a small team to manage the recruitment of teaching staff.
- c. Determination of implementation procedures. The implementation procedure is formed by the team or committee itself, the implementation procedure is used as a reference when the recruitment takes place, so that the recruitment will have direction and can focus on the objectives of the activity

Keywords: recruitment management, teachers, teacher work optimisation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan mutu pendidikan pendidik atau pengajar. Menguasai satu proses pendidikan memegang peranan penting khususnya dalam upaya membentuk nilai karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Sedangkan kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seputar penentuan aktivitas guru dimulai dari seleksi rekrutmen calon guru, pelatihan dan pengembangan keilmuan guru serta aktivitas lain terkait dengan awal masuk guru hingga pensiun atau pemutusan tugas di sekolah.

Sebagai bagian dari usaha bangsa Indonesia untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, maka terlebih dahulu bangsa Indonesia harus menganalisis segala kelemahan di bidang pendidikan di Indonesia ini. Salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas tenaga pendidik/ guru. Keadaan guru di Indonesia masih perlu menjadi perhatian yang serius. Kebanyakan guru tidak memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebutkan dalam pasal 39 undang-undang No 20 tahun 2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan, penelitian dan pengabdian masyarakat.¹

Tiap organisasi baik formal maupun nonformal memiliki upaya manajemen yang baik, begitupun dalam kegiatan kinerja di lembaga pendidikan. Era globalisasi ini lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan manajemen maupun layanan yang profesional kepada

¹ Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2003 Tentang Pembelajaran dan Rekrutmen Guru.

masyarakat. Karena semakin meningkatnya minat masyarakat sebagai pelaku konsumen yang sekarang ini lebih kritis dan memilih yang realistis. Hal ini menuntut lembaga Pendidikan untuk menjaga dan meningkatkan image yang baik dimatamasyarakat.²

Persoalan utama dalam pendidikan adalah persoalan mengenai SDM yang belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, salah satu persoalan yang dihadapi adalah profesionalisme pendidik. Era digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi yang membentuk SDM³. Percepatan arus informasi saat ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strategi agar sesuai dengan kebutuhan saat ini. Perkembangan kebutuhan masyarakat terhadap SDM yang berkualitas secara perlahan namun pasti semakin meningkat dari tahun ke tahun, SDM yang dibutuhkan ialah sumber daya yang memiliki kompetensi unggulan terutama dalam hal kemampuan berfikir.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasa, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.⁴ Adanya pegawai yang berhenti karena pindah ke sekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut. Sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar mengajar pun dapat berjalan dengan lancar

² Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 10.

³ Abd Muhith et al., "Challenges of Islamic Boarding School Organizational Culture in The Millennial Generation and The Digital Era 4.0" 6, no. 3 (2023): 457-74.

⁴ Mulyaningsih, P, *Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di MA Ponpes Darul Muttaqien Parung-Bogor*, Jurnal. 2016.

sebagaimana biasanya.⁵ Rekrutmen atau penyaringan merupakan proses yang dilakukan dalam operasional manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi setelah melakukan penentuan analisis pekerjaan (*job analysis*).⁶ Perekrutannini adalah kegiatan yang menghasilkan banyak pendidik sebagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga sekolah dapat menyelesaikan misi organisasi dan target.⁷

Proses setelah perekrutan dapatkan banyak pekerja potensial kualifikasi untuk posisi/pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan.⁸ Setelah mempekerjakan langkah selanjutnya adalah penyeleksian, pilihan adalah sebuah aktivitas Seleksi dan keputusan pelamar yang berhasil atau menolak menjadi guru. Pemilihan ini didasarkan pada spesifikasi hak milik masing-masing sekolah untuk dipengaruhi.⁹

Padahal kualifikasi standar tenaga pendidik umumnya memiliki dampak pada kinerja guru. Namun pada tahun pelajaran baru 2021-2022 Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga menggelar Kembali rekrutmen calon guru untuk mengisi beberapa formasi. Hasil pengamatan peneliti, terdapat beberapa perubahan rekrutmen dari model yang sebelumnya. Perubahan itu tentu saja dilakukan sebagai wujud implementasi evaluasi rekrutmen yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti mengamati bahwa terjadi perubahan yang signifikan pada proses rekrutmen di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga. Perekrutan guru dilakukan sejak awal pembelajaran

⁵ Lisnandari, L, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah*, Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 2018.

⁶ Kabelen, Arjuna. Studi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, *ejournal Ilmu Administrasi Negara*. 4 (2), 2014.

⁷ Kumari, Neeraj. A Study of The Recruitment and Selection Process: SMC Global, *Industrial Engineering Letters*. No. 1, Vol. 2, 2012.

⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber...*, 56.

⁹ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber...*, 59.

dilakukan di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga ditemukan pertanyaan rekrutmen Guru, termasuk pelatihan guru yang belum memenuhi standar, kompetensi guru tidak sesuai standar seperti yang diharapkan. Meskipun saja memenuhi syarat standar minimal guru namun untuk menjadi dayah unggul tetap mempengaruhi kinerja guru. Namun disemester baru 2022 Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga dibuka kembali. Bukannya memenuhi sikap guru beberapa formasi. pengamatan peneliti, beberapa perubahan telah dilakukan pada persyaratan aplikasi model sebelumnya. perubahan itu pasti dilakukan hanya sebagai bentuk implementasi evaluasi perekrutan yang telah ada buat sejauh ini. Para peneliti telah mengamati bahwa ini telah terjadi perubahan substansial dalam proses diadopsi di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga.

Berdasarkan observasi awal penelitian yang dilakukan pada tanggal 08 Maret 2023 di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga, didapati beberapa permasalahan yang berkaitan dengan rekrutmen guru di antaranya latar belakang pendidikan guru yang tidak sesuai kriteria, kompetensi guru yang direkrut tidak sesuai harapan. Berangkat dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap manajemen rekrutmen guru yang berada di lembaga non formal Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga tersebut yang merupakan sebagai salah satu kunci utama dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Maka peneliti tertarik untuk mempelajari bagaimana manajemen rekrutmen tenaga pengajar atau guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Jamiah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan, seperti

lingkungan masyarakat, lembaga-lembaga, organisasi kemasyarakatan, dan lembaga pemerintahan. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini berguna untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menjawab persoalan tentang hubungan antara objek dan subjek penelitian.¹⁰ Prosedur penelitian ini menghasilkan data diskriptif, yaitu berupa kata-kata tertulis dan lisan dari narasumber serta dari perilaku yang dapat diamati dengan mengutamakan kualitas. Adapun angka yang muncul adalah bagian dari diskripsi penelitian agar mempermudah dalam membaca dan menyimpulkan data.

PEMBAHASAN

A. Manajemen Rekrutmen Guru Di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliiek Samalanga

Perencanaan merupakan fungsi yang paling awal dari keseluruhan fungsi manajemen sebagaimana banyak dikemukakan oleh para ahli. Perencanaan merupakan proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut seefisien dan seefektif mungkin. Perencanaan juga diartikan sebagai penetapan tujuan tertentu. Jadi, dengan perencanaan lembaga dapat menetapkan tujuan, menetapkan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan, menetapkan biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diperoleh dari tindakan yang dilakukan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang mampu untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen guru yang baik yaitu rekrutmen yang memberikan hasil positif bagi lembaga.

¹⁰ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2011), 41-42.

Rekrutmen Guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga memiliki proses perencanaan yang begitu unik menurut peneliti. Pertama, semua guru yang ada di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga diwajibkan untuk memahami visi dan misi lembaga, sehingga ketika semua guru dan kependidikan memahami hal itu, kemungkinan siapapun yang menjadi kepanitiaan dalam agenda rekrutmen guru akan bisa menghendel. Hal ini bertujuan untuk membentuk guru yang baik dan berkualitas. Ketika tim atau panitia rekrutmen sudah memahami betul visi misi lembaga maka dalam kegiatan perekrutan guru akan lebih menghasilkan guru yang baik dan berkualitas. Kedua, Setelah panitia atau tim memahami visi misi lembaga, proses manajemen rekrutmen selanjutnya yaitu Pembentukan kepanitiaan rekrutmen guru. Panitia dibentuk langsung oleh Pimpinan Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga dengan kriteria kepanitiaan yang dibentuk sendiri oleh lembaga. Ketiga, setelah tim terbentuk proses perencanaan berikutnya yaitu membentuk prosedur pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru. Prosedur pelaksanaan dibentuk oleh tim atau panitia itu sendiri, prosedur pelaksanaan dijadikan acuan ketika pelaksanaan rekrutmen berlangsung, sehingga dalam rekrutmen nantinya memiliki arah dan bisa terfokus pada tujuan dari kegiatan.

B. Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah BateeIliet Samalanga

Pelaksanaan program merupakan tahap dimana rencana program yang telah ditetapkan dilaksanakan atau diimplementasikan ke dalam suatu bentuk program aksi sebagai langkah nyata pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Pelaksanaan program ini dapat berupa program tindakan maupun program komunikasi yang

kesemuanya merupakan cara atau proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada pelaksanaan rekrutmen guru Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga memiliki sistem pendaftaran yang berbeda. Sistem pendaftaran biasanya digunakan oleh suatu lembaga dengan tujuan untuk mencari pegawai baru yang berkualitas. Proses pendaftaran calon guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga diawali dengan calon guru yang harus datang ke kantor Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga untuk menemui Pimpinan Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga dan mengajukan surat lamaran.

Mudiran pegawai baru biasanya dilakukan setelah pengumuman penerimaan atau biasa disebut dengan istilah magang. Namun berbeda dari biasanya, Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga melakukan Mudiran sebelum adanya pengumuman penerimaan. Mudiran ini dilakukan selama kurang lebih 3 tahun dengan 6 kali pertemuan perminggu. Posisi guru piket dilakukan dengan tujuan untuk mengasah kemampuan calon guru. Pengumuman penerimaan ini dilakukan untuk menyampaikan informasi hasil guru yang lolos seleksi Mudiran dan boleh melakukan pembelajaran pada waktu kemudian hari. Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliet Samalanga melakukan pengumuman setelah calon guru melakukan praktik mengajar. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses pelaksanaan rekrutmen guru yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam, diantaranya yaitu sumber daya manusia, sarana dan prasarana, sistem rekrutmen, dan kemampuan tim. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar, salah satunya yaitu banyaknya peminat.

C. Evaluasi Rekrutmen Guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga

Evaluasi merupakan tahap yang terakhir setelah tahap-tahap penelitian perencanaan, dan pelaksanaan. Tujuan utama diadakannya evaluasi adalah untuk mengetahui apakah kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana atau tidak. Melalui evaluasi, lembaga akan mengetahui faktor-faktor yang menjadi kegagalan atau keberhasilan suatu kegiatan, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah selanjutnya.

Dalam proses evaluasi Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga melaksanakan evaluasi setiap satu bulan sekali pada minggu terakhir. Namun seringkali diadakan pada setiap minggunya yaitu pada hari Senin setelah Mudiran. Menentukan hal-hal pokok yang perlu dievaluasi dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen guru, sehingga dalam proses evaluasi nantinya bisa lebih tepat sasaran, tidak keluar dari topik pokok yang sudah ditentukan. Pada Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga menentukan hal-hal yang perlu dievaluasi diantaranya mengevaluasi pra kegiatan, kegiatan, dan pasca kegiatan.

Pada pelaksanaan rekrutmen guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga menentukan tolak ukur keberhasilan sebagai berikut. Pertama, rekrutmen guru dikatakan baik dan berhasil ketika panitia atau tim yang terbentuk bisa kompak mulai dari pra kegiatan sampai dengan akhir kegiatan. Kedua, rekrutmen guru dikatakan berhasil ketika menghasilkan guru yang mampu memberikan pembelajaran dengan baik dalam bidang ilmu Al-Qur'an, tasawuf, tauhid dan fiqih menghasilkan guru yang mahir berkomunikasi dan mahir menyampaikan pembelajaran kepada

peserta didik, serta menghasilkan guru yang mampu membuat suasana belajar menjadi nyaman. Tindak lanjut dari hasil evaluasi dilakukan pada saat kegiatan rekrutmen berikutnya. Setiap kegiatan di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga memiliki tolak ukur keberhasilan yang perlu dicapai. Tentunya tolak ukur tersebut sebagai acuan dan sebagai tindak lanjut pada kegiatan yang serupa pada kemudianhari.

KESIMPULAN

Manajemen rekrutmen guru dalam optimalisasi kerja guru di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Samalanga melalui beberapa proses, yaitu: pertama, pemahaman visi dan misi lembaga. Pemahaman visi dan misi lembaga oleh panitia pelaksana rekrutmen guna membentuk tenaga pendidik yang baik dan berkualitas. Kedua, adanya pembentukan panitia. Pembentukan panitia dilakukan dalam rangka perekrutan guru, Dayah Jamiah Al-Aziziyah Samalanga membentuk tim kecil untuk mengelola berjalannya rekrutmen tenaga pendidik. Ketiga, penetapan prosedur pelaksanaan. Prosedur pelaksanaan dibentuk oleh tim atau panitia itu sendiri, prosedur pelaksanaan dijadikan acuan ketika pelaksanaan rekrutmen berlangsung, sehingga dalam rekrutmen nantinya memiliki arah dan bisa terfokus pada tujuan dari kegiatan.

Pelaksanaan rekrutmen guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Samalanga melalui beberapa tahapan, yaitu: pertama, adanya sistem pendaftaran calon tenaga pendidik. Proses pendaftaran calon tenaga pendidik di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Samalanga diawali dengan calon tenaga pendidik yang harus datang ke kantor Dayah Jamiah Al-Aziziyah Samalanga untuk menemui pimpinan/ Mudir dan mengajukan surat lamaran. Kedua, pembinaan. Dayah Jamiah Al-Aziziyah Samalanga melakukan pembinaan sebelum

adanya pengumuman penerimaan. Pembinaan ini dilakukan selama kurang lebih 3 tahun dengan 6 kali pertemuan tiap minggu. Ketiga, pengumuman penerimaan. Dayah Jamiah Al-Aziziyah Samalanga melakukan pengumuman setelah calon tenaga pendidik melakukan praktik mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd et al., "Challenges of Islamic Boarding School Organizational Culture in The Millennial Generation and The Digital Era 4 . 0" 6, no. 3 (2023): 457-74.
- Arifin, Zainal, *Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2011
- Kabelen, Arjuna. Studi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, *ejournalIlmu Administrasi Negara*. 4 (2), 2014.
- Kumari, Neeraj. A Study of The Recruitment and Selection Process: SMC Global, *Industrial Engineering Letters*. No. 1, Vol. 2, 2012.
- Lisnandari, L, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah*, *JurnalIsema: Islamic Educational Management*, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- Mulyaningsih, P, *Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di MA Ponpes Darul Muttaqien Parung-Bogor*, *Jurnal*. 2016.
- Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2003 Tentang Pembelajaran dan Rekrutmen Guru.