

SISTEM REKRUTMEN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR

Ika Nur Farida^{*1}, A.Z. Fanani², Muhammad Nuril Huda³

UIN Sunan Ampel¹²³, Surabaya, Indonesia

faridaika54@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengangkat judul tentang Sistem Rekrutmen Guru dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo yang dilatar belakangi oleh adanya sistem rekrutmen mencari guru yang berkualitas dan kompeten untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui sistem rekrutmen guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo yaitu terdapat tahapan-tahapan yang ditentukan oleh sekolah. Tahap-tahapannya yaitu tahap administrasi, tes tertulis dan wawancara. Ada juga tahapan lainnya yaitu baca tulis Al-Qur'an dan micro teaching. Dalam hal ini maka sekolah akan mencari guru yang berkualitas dan kompeten untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

Kata kunci : Rekrutmen Guru, Peningkatan Mutu Lembaga

LATAR BELAKANG

Proses pendidikan harus mampu berinteraksi dengan baik dan saling percaya antara pendidik dan peserta didik. Pendidik juga harus memiliki cara membimbing dan mengajar peserta didik sesuai dengan kondisi realita kehidupan peserta didik atau kondisi sosial peserta didik. Pendidikan adalah mengajar peserta didik dengan cara berpikir rasional dari mendidik perilaku peserta didik untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma sosial yang berlaku.¹ Pendidik merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan keberhasilan peserta didik di suatu pendidikan yang dituntut untuk menjadi profesional. Guru profesional merupakan salah satu unsur terpenting dalam upaya pencapaian mutu pendidikan. Guru tidak kecil peranannya dalam mewujudkan segala bentuk kebijakan dan program pendidikan yang pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerjanya. Oleh karena itu, dalam menyiapkan personel guru yang profesional, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan menghasilkan personel guru yang mempunyai kemampuan dan kompetensi sesuai dengan bidang profesinya.

Guru yang profesional sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan kompeten. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa: "Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi."²

¹ Ibid., hal 56.

² Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 4 Tentang Guru Dan Dosen

Ketercapaian visi, misi dan tujuan sekolah juga tergantung bagaimana guru yang ada di sekolah. Kualitas guru atau tenaga pendidik memiliki probabilitas yang ditimbulkan oleh peranan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. Guru yang berkualitas merupakan salah satu hasil dari pembinaan kepala sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah yang efektif mutlak diperlukan untuk mengelola lembaga pendidikan menjadi lembaga yang bermutu. Usaha peningkatan profesional guru dapat dilakukan secara struktur melalui berbagai pelatihan profesional guru. Dengan demikian, untuk memperoleh predikat guru profesional perlu dilakukan pembidangan sesuai keahlian dibidangnya. Seorang yang profesional memerlukan keahlian khusus untuk menjalankan profesinya, maka perlu memperhitungkan terhadap formasi guru sebagai tenaga pendidik.³

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah seorang pendidik yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan disuatu lembaga pendidikan.⁴ Rekrutmen pendidik merupakan kegiatan dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah pendidik yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga pendidik dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Rekrutmen guru dilakukan berdasarkan atas kebutuhan guru di suatu lembaga pendidikan khususnya kebutuhan pengadaan guru baru atau analisis jabatan. Analisis jabatan diperlukan agar sekolah mendapatkan guru sesuai dengan kebutuhan, beban kerja dan syarat yang telah ditentukan sekolah. Apabila sekolah tidak melakukan analisis jabatan tentunya sekolah tidak dapat mencapai tujuan dari rekrutmen guru itu sendiri dan terjadinya kekeliruan dalam rekrutmen. Kebutuhan ini menjadi tugas manajemen personalia untuk melakukan rekrutmen guru. Sistem rekrutmen yang baik dan benar, akan memperoleh guru yang bermutu dan berkualitas agar dapat membantu siswa atau peserta didik untuk lebih berkembang. Salah satu tujuan dari rekrutmen tenaga pendidik agar dapat mengetahui kualitas dan guru yang akan mengajar siswa. Dan harapan dari lembaga adalah agar terciptanya siswa yang berprestasi.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen guru adalah mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kependidikan yang tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen guru merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada prosedur rekrutmen guru yang dilaksanakan tersebut. Dengan demikian melihat pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan, sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung dengan proses rekrutmen guru yang dilakukan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Qashas [28]: 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

³ Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), hal 134.

⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5

Salah seorang dari kedua itu berkata: “Wahai bapakku ambillah ia sebagai orang yang berkerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.⁵

Ayat tersebut dapat diartikan dengan menyatakan, bahwa salah seorang dari kedua wanita itu yaitu yang datang mengundangnya berkata: ”Wahai Ayahku, pekerjakanlah dia agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain menggembala ternak kita karena sesungguhnya dia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjakan untuk tugas apapun termasuk orang yang kuat fisik dan mentalnya lagi terpercaya.”

Pelaksanaan rekrutmen guru yang baik maka diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah, karena di dalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur pendidik merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh tenaga pendidik yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila tenaga pendidik yang ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan pendidikan adalah dengan memberlakukan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Guru merupakan kunci utama bagi sekolah, sehebat apapun kurikulum dan sistem pendidikan tanpa didukung kualitas guru yang baik maka tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Oleh sebab itu, guru diharapkan memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Dengan kompetensi yang dimiliki selain dapat menguasai materi, mengolah program belajar mengajar dan dapat melaksanakan evaluasi dan mengadministrasikannya. Oleh karena itu, guru mampu menyusun instrumen tes maupun non tes dan mampu membuat keputusan bagi posisi siswanya apakah penguasaannya telah dicapai secara optimal atau belum. Kemampuan yang dimiliki oleh guru yang akan menjadikan suatu kegiatan rutin untuk melakukan pengukuran dan mengevaluasi dari kompetensi siswanya sehingga dapat menentukan kebijakan pembelajaran untuk selanjutnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Pengelola Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo menyadari bahwa rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan merupakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai hasil maksimal kinerja tenaga kependidikan. Pada dasarnya pelaksanaan rekrutmen guru tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pihak pimpinan, perekrut, dan calon tenaga kependidikan itu sendiri. Penerimaan dari pelamar rekrutmen guru adalah lembaga pendidikan itu sendiri atau bisa juga langsung ke pihak kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah itu sendiri. Biasanya dari pihak sekolah mengarahkan ke kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah. Pelaksanaan rekrutmen guru dilaksanakan ketika dari sekolah membutuhkan guru baru dan bisa juga dilaksanakan setiap tahunnya, ditahun ajaran 2018-2019 ini perekrutan tenaga pendidik dilaksanakan pada bulan Desember 2018 dengan jumlah pelamar yang melebihi dari kuota yang telah ditentukan oleh pihak PCM (Pimpinan Cabang Muhammadiyah) dan sekolah. Untuk tahun 2018-2019 ini ada 55 calon pelamar tetapi yang lolos administrasi ada 23 calon, dari 23 calon pelamar tersebut mengikuti tahapan selanjutnya yaitu tes, wawancara dan evaluasi. Dan yang lolos dari tahapan tersebut tersisa 6 orang. Jika mereka lolos tahapan tersebut sampai tahun ajaran baru maka mereka akan menjadi guru tetap di sekolah tersebut. Pelamar datang untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dengan membawa persyaratan seperti cv (*curriculum vitae*), surat lamaran, ijazah legalisir,

⁵*Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*

transkrip nilai akhir yang sudah legalisir, foto 4x6, dan fotocopy sertifikat-sertifikat yang dimiliki oleh pelamar. Setelah itu, pelamar dipanggil ke sekolah untuk melaksanakan seleksi dengan berbagai tahapan yakni tes, wawancara dan evaluasi.⁶ Adapun kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo yaitu fresh graduate, usia minimal sudah Sarjana (S1) dan maksimal 28 tahun, mengerti sejarah Muhammadiyah, bisa mengaji, sesuai bidang, beriman, dan berakhlak mulia.

Sekolah yang berkualitas dan bermutu akan menghasilkan tenaga pendidik dan peserta didik yang berkualitas dan berprestasi. Begitupun dengan adanya Kepala Sekolah yang berprestasi, maka akan menjadikan sekolah yang unggul dalam berprestasi sesuai dengan visi dari Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini. Kepala Sekolah terbaik dengan prestasi yang dimilikinya sehingga membawa nama sekolah menjadi sekolah yang berkualitas dan bermutu. Tenaga pendidik yang terpilih yaitu tenaga pendidik yang berprestasi dan berkompeten dalam menjalankan tugas dari sekolah. Sekolah tidak membanding-bandingkan peserta didiknya, mulai dari kelas 1 sudah diajarkan untuk menghafal juz 'amma dengan membacanya setiap hari. Mengikut sertakan dalam kegiatan lomba mulai dari antar sekolah, kecamatan, kabupaten, provinsi dan senasional hingga internasional. Sekolah *fullday* yang hanya 5 hari mulai pukul 07.00 sampai pukul 15.30, dan di hari sabtu tenaga pendidik tidak libur tetapi mengadakan evaluasi atau mendatangkan narasumber untuk mengisi kegiatan. Dan untuk peserta didik mengikuti latihan ekstra kurikuler. Oleh karena itu, dengan adanya rekrutmen di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, sekolah tersebut dapat memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga sekolah lebih mudah untuk mengembangkan sekolah tersebut dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif.⁷ Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif. Yang artinya penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena dalam atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi atau perbandingan berbagai variabel. Artinya, variabel yang diteliti ini bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel.⁸ Penelitian deskriptif ialah jenis penelitian yang berusaha menggambarkan apa yang terdapat dalam kenyataannya itu ada atau terjadi pada obyek yang diteliti tersebut.⁹

Lokasi penelitian yang digunakan sebagai obyek penelitian ini adalah di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo yang beralamatkan di Jl. Kihajar Dewantara No. 1 Krian Sidoarjo. Adapun alasan memilih lokasi penelitian karena di sekolah tersebut mempunyai sistem rekrutmen yang dimana sistem rekrutmen itu digunakan untuk merekrut atau menarik guru atau karyawan ketika sekolah sedang membutuhkan tenaga pendidik. Sumber data primer ini peneliti memperoleh data dari berbagai sumber yakni dari pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah dan sekolah. Sumber data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah jurnal ilmiah, website, dan sebagainya. Metode

⁶Hasil wawancara dengan Ibu Arum Ndal, S.Pd sebagai Waka Kurikulum di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, Hari Selasa, 19 Maret 2019 pukul 12.44

⁷ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal 140.

⁸ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Prakteknya)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal 54.

⁹ Imam Bawani, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, (Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016), hal 113.

pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian kualitatif ini ada beberapa metode yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi.

No.	Aspek Pengkodean	Kode
1.	Kasus Latar Belakang	
	a. Sekolah	S
	b. Rumah	R
	c. Kantor	K
2.	Teknik Pengumpulan Data	
	a. Wawancara	W
	b. Observasi	O
	c. Dokumentasi	D
3.	Sumber Data	
	a. Pimpinan Cabang Muhammadiyah	PCM
	b. Kepala Sekolah	KS
	c. Waka Kurikulum	WK
	d. Waka Humas	WH
	e. Admin Web	AW
4.	Fokus Penelitian	
	a. Sistem Rekrutmen Guru	Sis
	b. Peningkatan Mutu Lembaga	Pen
	c. Sistem Rekrutmen Guru Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Lembaga	Upa
5.	Waktu Kegiatan: Tanggal-Bulan-Tahun	(S.W.KS.Sis/19-03-2019)

Tabel 1. Pengkodean Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data yang terdiri dari tiga alur kegiatan, yaitu:¹⁰

1. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pengabstrakan, penyederhanaan, dan transformasi data yang diperoleh dari hasil pengamatan lapangan dengan cara tertentu sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.
2. Penyajian data merupakan kegiatan yang menyusun sekumpulan informasi sehingga terjadi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan data merupakan hasil analisis yang digunakan untuk proses pengambilan tindakan dan kesimpulan sebagai temuan baru dan belum pernah ada.

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan keabsahan data dengan menggunakan uji kredibilitas secara internal akan dilakukan untuk membuktikan apakah yang diamati benar-benar sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi dilapangan, yaitu dengan beberapa langkah yang salah satunya menggunakan triangulasi yang sebagaimana sangat penting untuk memeriksa keabsahan data, karena triangulasi sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Pengertian dari triangulasi adalah upaya pengecekan kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti selama penelitian berlangsung dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin apa yang terjadi saat pengumpulan data dan analisis data.¹¹ Adapun pengertian lain dari triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk pengecekan atau

¹⁰ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: ALFABET, 2005), hal 247-253.

¹¹ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru)*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal 164.

sebagai pembanding terhadap data itu.¹² Triangulasi merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data untuk mendapatkan temuan dan interpretasi data yang lebih akurat dan kredibel.¹³ Triangulasi yang disebutkan ada tiga macam, yaitu triangulasi sumber data, triangulasi metode, dan triangulasi teori.¹⁴ Adapun macam-macam triangulasi lainnya yang ditemukan oleh peneliti dalam buku Sugiyono, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.¹⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Sistem rekrutmen guru ini diadakan jika sekolah membutuhkan guru atau tenaga kependidikan, sebab diadakannya rekrutmen dikarenakan ada beberapa hal misalnya ada guru yang pensiun atau guru yang pindah dengan alasan tertentu. Proses rekrutmen guru tidak hanya berhenti pada saat pelamar menyerahkan berkas-berkas lamarannya, tetapi ada juga tahapan-tahapan yang ditentukan oleh sekolah. Tahap penerimaan dilakukan hingga pada awal tahun ajaran baru. Sehingga sebelum awal tahun ajaran baru tersebut, para pelamar atau calon guru harus melalui tahap belajar agar pada saat terjun ke lapangan atau ke kelas guru itu sudah siap dan sudah mumpuni dalam proses pembelajarannya.

Proses rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo tidak ada tim rekrutmen. Proses rekrutmen guru berjalan sesuai dengan prosedur yang ada di lembaga mulai dari menyerahkan berkas-berkas ke pihak kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian. Setelah itu dipanggil dan dilakukan tes terlebih dahulu oleh pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian. Setelah melaksanakan tes di kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian, selanjutnya ada tes lagi di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo sendiri, yang menentukan bagaimana guru itu layak dan diterima adalah sekolah. Karena sekolah yang membutuhkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh sekolah. Untuk lokasi perekrutan guru dilaksanakan di aula Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Yang didampingi oleh Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menguji bagian *microteaching*, bagian tabligh untuk menguji keagamaan (baca tulis Al-Qur'an), dan Kepala Sekolah untuk wawancaranya. Sistem perekrutan guru tidak hanya cukup tes saja, jika diterima dan dalam penilaian magang yang pertama selama satu bulan. Setelah itu ada evaluasi, kalau guru baru tersebut bagus maka guru itu akan lanjut ke tahap berikutnya. Jika ada salah satu penilaian yang tidak bagus maka sudah cukup berhenti dan tidak bisa melanjutkan ke tahap berikutnya. Biasanya adanya sistem seperti ini maka guru atau pelamar bisa mengetahui dengan sistem ini. Rekrutmen guru sudah hampir kurang lebih 3 tahun diadakan.

2. Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Dalam penelitian ini yang dimaksud mutu adalah lebih menekankan pada produk dan manajemen lembaga itu sendiri yaitu peserta didik yang memiliki berbagai prestasi baik ditingkat lokal, regional, nasional maupun tingkat internasional. Memiliki lulusan yang bermutu dan berdaya saing sehingga dapat diterima di masyarakat sekitar.

¹² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal 330.

¹³ Muri Yusuf, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan)*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal 395.

¹⁴ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru)*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal 165.

¹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2016), hal 274.

Oleh karena itu, guru diharapkan untuk memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Dengan kompetensi yang dimiliki selain dapat menguasai materi, mengolah program belajar mengajar dan dapat melaksanakan evaluasi dan administrasinya. Oleh karena itu guru setidaknya mampu menyusun instrumen tes maupun non tes dan mampu membuat keputusan bagi posisi peserta didiknya apakah penguasaannya telah dicapai secara optimal atau belum. Kemampuan yang dimiliki guru yang akan menjadikan suatu kegiatan rutin untuk melakukan pengukuran dan mengevaluasi dari kompetensi peserta didiknya sehingga dapat menentukan kebijakan pembelajaran untuk selanjutnya.

Dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan sekolah mencari tenaga pendidik yang berkualitas dan bermutu agar dapat mengembangkan potensi yang ada di sekolah. Misalnya guru harus bisa membaca Al-Qur'an, karena di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini peserta didiknya mulai dari kelas 1 sudah diajarkan untuk baca tulis Al-Qur'an. Tidak hanya guru dan peserta didiknya tetapi juga karyawannya.

Baca tulis Al-Qur'an adalah salah satu cara untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan SD Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Adapun peningkatan mutu lembaga pendidikan melalui berbagai macam ekstrakurikuler yang di minati oleh peserta didik. Peserta didik mulai dari kelas 1 sampai kelas 4 itu mengikuti ekstrakurikuler yang ada di sekolah dan untuk kelas 5 dan kelas 6 hanya terfokus pada ujian Nasionalnya. Dan untuk guru dan karyawannya melakukan evaluasi dan perencanaan untuk kedepannya. Untuk tenaga pendidiknya setiap hari Sabtu mengadakan evaluasi untuk mengevaluasi kinerja yang dilaksanakan selama pembelajaran ataupun di lingkungan sekolah yaitu mulai dari kinerja guru terhadap peserta didiknya. Dan untuk perencanaan ini bagaimana guru dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan dan menjadikan sekolah yang unggul dan berprestasi seperti pada visi, misi dan tujuan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

Sumber daya manusia salah satunya yaitu kepala sekolah atau pemimpin sekolah, guru beserta karyawannya dan peserta didiknya itu berperan penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan terutama pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini. Kepala sekolah yang sangat berprestasi sehingga membawa pengaruh baik bagi sekolah, guru serta karyawannya dan peserta didik. Kepala sekolah yang sering mengikuti kegiatan lokal hingga internasional. Tidak hanya kepala sekolah saja, tetapi juga peserta didiknya yang sudah mendunia, mengikuti berbagai lomba-lomba dari tingkat lokal sampai tingkat internasional. Dibalik itu semua ada guru yang sangat berkompeten dan mempunyai tanggung jawab besar untuk mendidik peserta didiknya, sehingga peserta didiknya mampu membanggakan dan memberi nama baik sekolah. Adanya narasumber-narasumber yang didatangkan ke Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo pada setiap hari Sabtu akhir bulan atau minggu ke empat yaitu untuk menjadikan motivasi untuk guru dan karyawan serta wali murid yang menghadiri acara yang diadakan sekolah. Adapun evaluasi dan rapat di setiap hari Sabtu, untuk mengetahui sejauh mana Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini menjalankan tugas dan amanah kepada setiap tenaga pendidik dan karyawannya.

3. Sistem Rekrutmen Guru Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dengan adanya sistem rekrutmen guru yaitu Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo saat perekrutan guru tidak hanya dari Muhammadiyah saja. Tetapi mayoritasnya Muhammadiyah. Guru yang direkrut pada awal berdirinya Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Sekolah awal berdiri terdapat satu kelas saja yang terdiri dari beberapa peserta didik.

Pengadaan sistem rekrutmen guru dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan yaitu sekolah mengadakan perekrutan dan penyebaran brosur atau pengumuman untuk menarik pelamar atau peserta didik melalui orang tua atau sumber-sumber yang lainnya seperti media sosial. Sistem rekrutmen guru berperan penting dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Adanya rekrutmen guru ini, sekolah dapat mencari guru yang berkualitas dan bermutu untuk kemajuan suatu lembaga terutama Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

B. Analisis Temuan Penelitian

1. Sistem Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Proses rekrutmen yang dilaksanakan dalam merekrut tenaga pendidik baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo selalu berkembang menyesuaikan kebutuhan sekolah dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen guru sebelumnya. Tindak lanjut dari hasil rekrutmen guru akan diumumkan dan guru yang berhasil lolos dari tahap rekrutmen akan diuji oleh pihak yang dipilih untuk menguji. Penguji ditugaskan untuk menjadi penguji dalam sistem rekrutmen guru adalah guru yang dirasa paling mumpuni dalam bidangnya, penguji bisa juga dari anggota Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) dan bidang Tabligh sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga. Yang menerima berkas-berkas lamaran bukan lagi penguji, melainkan dari Tata Usaha (TU) atau bidang keadministrasian lembaga tersebut.

Berdasarkan keterangan dari PCM selaku Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian bahwa yang ditugaskan untuk menguji atau mengawasi dalam proses rekrutmen adalah dari beberapa guru atau pihak cabang yang ditunjuk yang dirasa mumpuni untuk menguji yang sesuai dengan bidangnya. Kalau dari pendidikannya bisa dari Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah), kalau dari segi keagamaannya dari bidang tabligh. Setelah ditunjuk untuk menjadi penguji, administrasi dan lain sebagainya untuk membantu proses rekrutmen guru, kemudian pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo bertanggungjawab untuk mengawal dan menggerakkan mereka semua.

Proses rekrutmen yang telah dilaksanakan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dalam merekrut tenaga pendidik atau guru baru selalu berkembang menyesuaikan kebutuhan dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen sebelumnya. Ini semua merupakan bentuk dari peningkatan sebuah lembaga pendidikan. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini lebih mengutamakan analisis sesuai kebutuhan. Adapun proses atau alur dalam sistem rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo berdasarkan catatan lapangan adalah sebagai berikut:

- a. Proses pendaftaran yaitu para pelamar memasukkan berkas lamaran pekerjaan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Berkas lamaran ditunjukkan kepada Kepala Sekolah atau pihak administrasi dari kantor Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo, kemudian para pelamar yang telah lolos secara administrasi diumumkan untuk mengikuti langkah selanjutnya, melalui *website* dan dihubungi melalui telepon atau *Short Message System (SMS)*.
- b. Mengikuti tes tertulis, untuk melanjutkan ujian tahap selanjutnya yaitu tes tertulis sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, para pelamar harus mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya, karena tes tertulis yang disiapkan bersifat seleksi menggunakan sistem gugur. Tes tertulis yang dilakukan adalah sebagai salah satu syarat penting karena sebagai syarat untuk melakukan tes berikutnya, yaitu melanjutkan tes ke-3 yaitu tes wawancara dari pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian Sidoarjo dan Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah).

- c. Tes wawancara yang dilakukan oleh pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah Krian dan Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah), wawancara dari pusat yang juga bersifat menggugurkan. Pelamar dinyatakan lolos apabila sesuai dengan syarat dan kriteria yang diinginkan dari lembaga.

Selanjutnya sebagai bagian dari ujian, pelamar yang telah selesai melakukan tes tulis dan wawancara diwajibkan untuk tidak membocorkan atau memberitahukan soal-soal ataupun pertanyaan-pertanyaan yang telah diujikan kepada siapapun dan ini dianggap sebagai salah satu bagian ujian dalam menerima amanah. Setelah ketiga tahap sudah dilalui yaitu administrasi, tes tertulis dan wawancara maka selanjutnya akan dikembalikan ke sekolah, tes sekolah ini sifatnya tidak menggugurkan tetapi bersifat *scoring* (penilaian secara akumulatif), didalamnya terdapat tiga hal yang diujikan, yaitu *micro teaching*, tes baca tulis Al-Qur'an dan wawancara. Maka dari ketiga tes tersebut masing-masing nilai tes akan diakumulasikan kemudian diranking dari nilai tertinggi sampai nilai terendah, kemudian akan diambil minimal dua kali formasi yang dibutuhkan dari ranking tertinggi.

Manajemen harus berupaya agar komponen organisasi bekerja sejalan dengan tujuan. Jangan ada penyimpangan, misalkan ada penyimpangan maka dengan adanya fungsi ini penyimpanan akan segera diketahui lebih dini, sehingga tidak sampai membahayakan proses pencapaian tujuan dimasa yang akan datang. Sebagai bagian dari kontrol pelaksanaan rekrutmen, memberikan penilaian sampai tahun ajaran baru kurang lebih 4 bulan atau bisa disebut seperti guru magang kepada guru yang sudah lolos tahap-tahap yang dilakukan, tetapi tetap digaji walaupun tidak penuh seperti guru biasanya. Guru yang lolos tahap-tahapannya tetap dipantau kinerjanya, jika selama penilaian atau magang tersebut ada kesalahan yang dilakukan oleh guru baru tersebut, maka akan menjadi bahan evaluasi apakah akan tetap dipertahankan atau diberhentikan. Jika selama magang ada laporan bahwa guru bar tersebut terlihat melakukan kesalahan dan dianggap tidak layak maka menjadi bahan evaluasi bagi sekolah. Dari keterangan tersebut dapat diamati bahwa sistem rekrutmen guru baru yang telah terlaksana tidak lepas dari prosedur yang sangat mengedepankan kompetensi secara kualitas tenaga pendidik baru, serta menggunakan manajemen tersruktur dengan baik sehingga diharapkan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kualitas tenaga pendidik yang diharapkan sesuai kriteria Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Sistem rekrutmen guru yang terlaksana merupakan bagian dari proses rekrutmen guru yang telah dilaksanakan dan bukan semata-mata dari hasil evaluasi yang berisi kesimpulan yang dibutuhkan. Persiapan rekrutmen guru yang telah disiapkan kemudian dijalankan secara optimal artinya segala prosedur dilaksanakan dengan semestinya serta hal lain yang berhubungan dengan rekrutmen guru dijalankan sesuai dengan fungsinya. Jika hal tersebut dilaksanakan maka akan menghasilkan kualitas tenaga pendidik atau guru yang profesional dan berkompeten.

Dampak positif yang dirasakan setelah proses rekrutmen ini berakhir meningkatkan mutu tenaga pendidik atau guru sampai mutu lembaga pendidikan, karena segala potensi dan bakat tersalurkan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kriteria peserta yang lolos bukan hanya ditentukan nilai dari serangkaian tes melainkan juga mempertimbangkan prestasi, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi pelamar yang diserahkan di surat lamaran. Lembaga bingung dengan pelamar yang tepat sesuai dengan kebutuhan sekolah, sisa dari yang tidak lolos sebagai tenaga pendidik baru akan menjadi tenaga pendidik cadangan. Apabila sewaktu-waktu dalam masa penilaian atau magang sebelum ditempatkan sebagai guru baru, kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah, dan jika ada guru baru pada masa

magang atau penilaian mengundurkan diri atau menyalahi peraturan yang telah ditetapkan maka yang menjadi cadangan berhak untuk menggantikan posisi yang kosong tanpa tes lagi.

Kegiatan rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo, pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah melakukan perekrutan tidak mempunyai jadwal rutin rekrutmen. Sistem rekrutmen guru dilakukan hanya jika Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo kekurangan tenaga pendidik, maka tidak ada jadwal rutin setiap tahunnya. Perekrutan tenaga pendidik baru dilakukan dengan berbagi pertimbangan misalnya ada tenaga pendidik yang nonaktif (pensiun ataupun pindah dari sekolah), atau karena kebutuhan pengajar yang belum dipunyai di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo untuk mengajar mata pelajaran tertentu.

Adanya beberapa strategi dalam penyebaran pengumuman penerimaan guru baru yang dilakukan diharapkan mampu menarik minat masyarakat luas, khususnya daerah Krian Sidoarjo dan sekitarnya untuk mendaftarkan diri sebagai tenaga pendidik baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Harapannya semakin banyak masyarakat yang melamar sebagai calon pendidik, maka lembaga mempunyai banyak pilihan untuk mendapatkan pendidik yang bermutu dan berkualitas. Sebaliknya apabila sedikit masyarakat yang melamar maka lembaga hanya mempunyai sedikit pilihan dalam rekrutmen calon pendidik baru.

Pada tahun 2018 ada 50 orang pelamar, yang dibutuhkan sekolah 6 orang, dan yang diterima 6 orang. Dalam proses perekrutan guru baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo melibatkan Kepala Sekolah dan para guru yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Karena yang mengetahui dengan persis kebutuhan dilapangan wilayah kerja adalah Kepala Sekolah dan guru, maka yang dapat menentukan standar dan siapa saja yang layak sebenarnya adalah Kepala Sekolah dan para guru. Hasil nilai bukanlah semata-mata untuk menjadi bahan pertimbangan namun juga mempertimbangkan dari prestasi yang dimiliki pelamar, pengalaman kerja dan dokumen lain yang mendukung kompetensi bagi calon pendidik yang disertakan berkas lamaran. rekrutmen ialah proses menarik calon pelamar pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar kerja dalam suatu lembaga.¹⁶

Dalam menjalankan proses rekrutmen guru sesuai prosedur dan sesuai tujuan awal maka kendala yang dihadapi tidak menjadi masalah yang berarti bagi pihak Pimpinan Cabang Muhammadiyah atau lembaga pendidikan. Jika proses rekrutmen guru sesuai prosedur yang ditetapkan maka secara langsung hal tersebut menjadi pemecahan dari kendala yang dihadapi.

2. Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Cara yang ditempuh sekolah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik yaitu dengan cara magang. Magang dilakukan setelah dinyatakan diterima sebagai tenaga pendidik baru. Para tenaga pendidik baru tersebut harus magang terlebih dulu sebelum benar-benar mengajar dibagian masing-masing, misalnya calon guru kelas 1 mengajar di kelas 1, WK menjelaskan bahwa nama lain dari magang ini dilakukan pada 4 sampai 5 bulan sebelum tahun ajaran baru, karena rekrutmen juga dilakukan 4 sampai 5 bulan, mereka akan mulai bergabung dikelas yang nantinya akan mereka didik, selama masa magang akan dilakukan pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, kaur Kurikulum, yang intinya dari pembinaan tersebut adalah tentang kelembagaan, cara mengajar, dan cara melayani masyarakat, kegiatan ini dilakukan pada jam kosong terkadang dilakukan sesuai jam pelajaran anak-anak, waktu pelaksanaannya kondisional, karena waktunya pun menyesuaikan jam kosong, dan jadwal pengisi materi.

¹⁶R. Wayne Mondy, *Human Resource Management, Tenth Edition. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, (Penerbit Erlangga, 2008), hal 132.

Adapun pembinaan yang dilakukan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo kepada guru baru ataupun yang sudah lama. Menurut WK ada beberapa hal yang dilakukan pihak sekolah untuk menguatkan atau mengembangkan kemampuan yang sudah dimiliki oleh para tenaga pendidik terpilih yaitu dengan 2 (dua) cara yaitu secara umum dan khusus. Secara umum ditempuh dengan peningkatan mutu dari sekolah, hal ini dimaksudkan agar seluruh tenaga pendidik mempunyai standar yang sama, standar yang ditetapkan oleh Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Contoh: Dalam hal beretika, cara berbusana atau seragam, sopan santun atau tata krama, kedisiplinan dalam pekerjaan, wawasan umum, dan norma sosial lainnya. Kegiatan ini diselenggarakan secara individu oleh Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dan diselenggarakan secara intensif pada hari Sabtu. Selanjutnya peningkatan mutu secara khusus, kegiatan ini berisi hal-hal yang menyangkut mata pelajaran. Kegiatan ini dilakukan pada setiap harinya pada saat sebelum mata pelajaran dimulai. Pelajaran tahfid dan tahsin diadakan setiap hari pada jam bersamaan yaitu jam sebelum mata pelajaran dimulai atau setelah bel masuk berbunyi dan mulai dari kelas 1 (satu) sampai kelas 6 (enam). Hal ini dimaksudkan untuk membahas semua masalah guru kelas seperti menyamakan standar dan metode mengajar, pengetahuan bahan belajar, membuat bahan belajar dan membuat perangkat pembelajaran. Semua guru kelas dikumpulkan sesuai kelasnya kemudian salah satu diantaranya yang lebih unggul dan mampu dalam materi tahfid dan tahsin tertentu memberikan pengetahuan tersebut sehingga semua guru kelas mempunyai kompetensi yang sama dalam mengajar. Jika semua guru kelas tidak dapat menjelaskan pengetahuan dalam pelajaran tertentu maka Kepala Sekolah akan mendatangkan pembicara dari luar Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Tujuan dari kegiatan ini agar semua guru kelas mempunyai kemampuan yang sama dalam mengajar dan dalam setiap hari materi yang diajarkan pun sama dari tiap kelas dalam tingkatan kelas yang sama. Jadi tidak akan ada siswa yang membedakan antara guru kelas A dan kelas B. Semua tersistem, terstandar dan terstruktur. Semua yang dilakukan adalah sebagai upaya dari Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo dalam meningkatkan mutu para tenaga pendidik. Semua tenaga pendidik akan mempunyai kualitas yang sama, diharapkannya tidak ada kesenjangan diantara guru. Tenaga pendidik dengan latar belakang ilmu non pendidikan akan setara dengan tenaga pendidik yang berlatar belakang ilmu pendidikan, dikarenakan tidak semua tenaga pendidik mempunyai latar belakang ilmu pendidikan.

Dan kepribadian seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik agar menjadi contoh bagi anak didiknya. Dalam hal ini adanya interaksi sosial antara guru dan peserta didik baik dalam kegiatan proses belajar mengajar maupun diluar dari jam belajar. Keberlangsungan proses belajar mengajar merupakan suatu proses hubungan timbal balik antara guru dan peserta didik dalam situasi edukatif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien maka peran guru dalam hal ini sangat berpengaruh besar dalam mengantarkan peserta didiknya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sudah saatnya guru mempunyai suatu kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Diharapkan dengan demikian akan menjadikan guru yang profesional baik secara akademis maupun non akademis.

3. Sistem Rekrutmen Guru Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo

Dalam rekrutmen kepala sekolah dan pihak pimpinan cabang Muhammadiyah atau dikdasmen berperan penting dalam pengawasan untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya pengawasan ini diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas, akan tetapi

berperan aktif dalam peningkatan mutu lembaga, rekrutmen tenaga pendidik atau guru baru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo tidak hanya berhenti ketika mendapatkan pendidik atau guru baru sesuai kriteria saja, namun masih ada kelanjutannya yaitu selalu meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui guru-guru, baik pendidik guru baru atau guru lama, pegawai, melalui pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh pihak sekolah dengan harapan dapat menjaga mutu lembaga, meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap para pendidik atau guru di lembaga tersebut.

Dasar dari tujuan sistem rekrutmen guru ini adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik sesuai dengan apa yang dibutuhkan sekolah serta memiliki kompetensi yang cakap dalam bidangnya. Tanpa tenaga pendidik yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun diatas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun tidak berhasil, didalamnya termasuk kesanggupan untuk selalu belajar untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Sekolah yang bermutu dipengaruhi oleh berbagai unsur, tapi unsur yang paling menentukan dalam proses belajar mengajar adalah guru, untuk mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas sangat tergantung pada pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Pendidikan yang bermutu lahir dari guru yang bermutu.¹⁷

Peningkatan mutu pendidikan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengembangan sumber daya manusia (SDM), harus dilakukan secara terarah, terencana, dan intensif, sehingga mampu menyiapkan bangsa Indonesia memasuki era globalisasi yang berat dengan persaingan. Peningkatan mutu dapat dicapai jika sekolah dengan berbagai keanekaragamannya diberi wewenang untuk dapat mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, sesuai dengan lingkungan kebutuhan peserta didik. Pemikiran ini mendorong upaya memberikan otonomi yang luas kepada sekolah, agar secara aktif dan dinamis dapat mengupayakan peningkatan mutu lembaga pendidikan melalui sumber daya yang dimiliki sekolah.

Berkaitan dengan orientasi pekerjaan, maka Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo berpegang teguh untuk selalu meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Semua proses rekrutmen adalah bertujuan untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Jadi proses rekrutmen guru adalah mencari orang-orang yang tepat dan profesional dalam bidangnya untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

KESIMPULAN

Sistem rekrutmen guru dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan oleh sekolah. Sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini tidak hanya berhenti pada saat pelamar datang ke lembaga dan menaruh berkas-berkas lamaran yang diserahkan kepada bagian administrasi lembaga. Tahapan-tahapan yang telah ditentukan sekolah yaitu tahap administrasi, tahap tes tertulis, dan tahap wawancara. Ada juga tahap tes tulis berupa baca tulis Al-Qur'an dan ada juga praktik mengajar (*micro teaching*) dengan membawa RPP (Rencana Perangkat Pembelajaran) dan dilaksanakan di kelas dan diawasi oleh penguji. Sistem rekrutmen guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini menggunakan sistem gugur. Misalnya, pada tahap pertama pelamar tidak lolos maka pelamar akan gugur dan tidak dapat melanjutkan ke tahap kedua. Begitupun seterusnya sampai tahap penerimaan guru baru. Namun demikian, kegiatan rekrutmen guru tidak selalu dilakukan setiap tahunnya, tetapi

¹⁷Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal 122.

berdasarkan kebutuhan sekolah saja. Yang dimaksud yaitu, jika pada pertengahan tahun ada guru atau karyawan yang mutasi, maka lembaga bisa melakukan rekrutmen guru sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia salah satunya yaitu kepala sekolah atau pemimpin sekolah, guru beserta karyawannya dan peserta didiknya itu berperan penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan terutama pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini untuk kemajuan lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang sangat berprestasi sehingga membawa pengaruh baik bagi sekolah, dan mampu membangkitkan semangat para guru serta karyawannya dan peserta didik. Kepala sekolah yang sering mengikuti kegiatan lokal hingga internasional. Tidak hanya kepala sekolah saja, tetapi juga peserta didiknya yang sudah mendunia, mengikuti berbagai lomba-lomba dari tingkat lokal sampai tingkat internasional. Dibalik itu semua ada guru yang sangat berkompeten dan mempunyai tanggung jawab besar untuk mendidik peserta didiknya, sehingga peserta didiknya mampu membanggakan dan memberi nama baik sekolah. Adanya narasumber-narasumber yang didatangkan ke Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo pada setiap hari Sabtu akhir bulan atau minggu ke empat yaitu untuk menjadikan motivasi untuk guru dan karyawan serta wali murid yang menghadiri acara yang diadakan sekolah. Adapun evaluasi dan rapat di setiap hari Sabtu, untuk mengetahui sejauh mana Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini menjalankan tugas dan amanah kepada setiap tenaga pendidik dan karyawannya.

Pengadaan sistem rekrutmen guru dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan yaitu sekolah mengadakan perekrutan dan penyebaran brosur atau pengumuman untuk menarik pelamar atau peserta didik melalui orang tua atau sumber-sumber yang lainnya seperti media sosial. Sistem rekrutmen guru berperan penting dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Adanya rekrutmen guru ini, sekolah dapat mencari guru yang berkualitas dan bermutu untuk kemajuan suatu lembaga terutama Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur. 2016. *Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*
- Arbangi dan Dakir dan Umiarso. 2016. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Malang: Kencana
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Asrohah, Hanun. 2014. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Surabaya: UIN SA Press
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bawani, Imam. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo
- Buhler, S Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself: Management Skills Dalam 24 Jam*. Jakarta: Prenada
- Danim, Sudarman. 2007. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fitz-enz, Jac dan Barbara Davison. 2011. *How To Measure Human Resources Management. Edisi Ketiga*. Jakarta: Kencana
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anggota IKAPI
- J. Moleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers

- Maisah. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press Group
- Marno dan Idris. 2008. *Strategi & Metode Pengajaran. Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Meldona dan Siswanto. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. UIN Maliki Press: Anggota IKAPI
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN Malang Press: Anggota IKAPI
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management, Tenth Edition. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Penerbit Erlangga
- Mulyasana, Dedi. 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Berdaya Saing Lembaga Pendidikan Islam)*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Rochaety, Eti dan Pontjorini Rahayuningsih dan Prima Gusti Yanti. 2005. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Guru Dan Dosen
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 4 Tentang Guru Dan Dosen
- Wahab, Abd dan Umiarso. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Yakub dan Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan)*. Jakarta: Kencana