

Manajemen Rekrutmen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi

Feri Wage Andriawan^{1*}, Ainur Rofiq², Ali Wafa³
^{1,2,3} Universitas KH. Mukhtar Syafaat Darussalam Blokagung, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 19-06-2024
Disetujui: 21-12-2024
Diterbitkan: 31-12-2024

Kata kunci:

Rekrutmen
Pendidik
Mutu Pendidik

ABSTRAK

Abstract: This research aims to analyze and explain the entire process of recruiting educators at MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, starting from creating the foundation, methods, resources and formation socialization, to the selection process and determining the results of taking educators and problems that arise during the recruitment process. This research will also explain the role of recruitment management in improving institutional education. A descriptive qualitative case study was conducted in this research. The results of observations, interviews and documentation were used in data collection techniques. Analysis of data from observation results begins with reduction, presentation and drawing conclusions. This research achieved the following results: 1) The process of appointing teachers at MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi is still slow. There are no plans to form an educator appointment committee, interview guidelines, and format for assessing Al-Qur'an reading ability. 2) Teacher recruitment management has improved the quality of education at MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. This is proven by the increase in student achievement, both academic and non-academic.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan seluruh proses pengambilan pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, mulai dari pembuatan landasan, metode, sumber daya, dan sosialisasi formasi, hingga proses seleksi dan penetapan hasil pengambilan pendidik dan masalah yang muncul selama proses pengambilan. Penelitian ini juga akan menjelaskan peran manajemen rekrutmen dalam meningkatkan pendidikan institusi. Studi kasus kualitatif deskriptif dilakukan dalam penelitian ini. Hasil obeservasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan dalam teknik pengumpulan data. Analisis data dari hasil obeservasi dimulai dengan pengurangan, penyajian, dan pengambilan kesimpulan. Penelitian ini mencapai hasil berikut: 1) Proses pengangkatan guru di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi masih lamban. Tidak ada rencana untuk membentuk panitia pengangkatan pendidik, pedoman untuk wawancara, dan format penilaian kemampuan membaca Al-Qur'an.. 2) Manajemen rekrutmen guru telah meningkatkan kualitas pendidikan di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Ini terbukti dengan peningkatan jumlah prestasi siswa, baik akademik maupun non akademik.

Alamat Korespondensi:

Feri Wage Andriawn
Universitas KH. Mukhtar Syafaat Darussalam Blokagung, Indonesia
E-mail: andriawanferiwage@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu cara strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Sebuah negara atau negara akan maju jika penduduknya menerima pendidikan yang baik dan berkualitas, sedangkan jika penduduknya menerima pendidikan yang rendah dan tidak berkualitas, negara tersebut akan tertinggal dari negara lain dalam persaingan dan percaturan global yang semakin ketat. Dalam pidatonya tahun 2007, Bapak Susilo Bambang Yudhoyono menyatakan bahwa pendidikan harus memiliki standar, metode, dan kurikulum yang tepat serta pendidik yang berkualitas. Sebagai bagian penting dari proses pembelajaran, para pendidik atau guru belum dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang paling efektif dan profesional. Faktor utama penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah ketidakprofesionalan guru ini. Ada banyak alasan mengapa

kualitas pendidik masih rendah. Ini termasuk proses rekrutmen yang tidak selektif, masalah gaji dan kesejahteraan pendidik yang rendah, dan kualifikasi pendidik yang masih belum memenuhi standar. Beberapa alasan mengapa kualitas pendidik di Indonesia rendah adalah peran Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang kurang berkualitas dalam mendidik calon pendidik. Selain itu, banyak penyebab lainnya yang sulit untuk diuraikan secara menyeluruh, termasuk jaminan masa depan pendidik yang tidak pasti, seringnya pergantian kurikulum yang membuat pendidik harus terus beradaptasi dengan kurikulum baru.

Di sisi lain, sebagian besar orang setuju bahwa pendidik diposisikan sebagai bagian penting dari proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Akibatnya, pendidik selalu menjadi subjek diskusi dan perhatian banyak orang tentang kinerja mereka. Ketidaksiapan yang disebabkan oleh fenomena tersebut, Untuk mencapai pendidikan nasional yang lebih baik di masa depan, setiap sekolah harus didukung oleh guru yang berkualitas tinggi dan memiliki semangat kader yang senantiasa bergairah untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif.

Beberapa temuan penelitian menunjukkan tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kinerja pendidik yang buruk. Pertama, pendidik cenderung mengajar hanya memindahkan pengetahuan, tanpa memperhatikan pengembangan kemampuan berpikir logis, kritis, dan kreatif. Kedua, mereka enggan beralih dari model mengajar yang mereka anggap paling akurat, meskipun ada kemungkinan mereka salah. Ketiga, guru cenderung hanya memenuhi tujuan minimal dari semua pencapaian yang diharapkan dari siswa selama proses belajar mengajar, sejauh siswa dapat menjawab ujian dengan baik (Suryanto, 2001). Faktor lain yang mendukung kinerja guru yang buruk adalah bahwa kualifikasi guru di semua tingkatan sekolah belum penuh. Program penyetaraan, tentu saja, dapat menjadi solusi yang lebih baik karena tidak memiliki biaya yang signifikan, dan motivasi pendidik untuk menggunakan program tersebut masih rendah. Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas yang rendah antara lain ditandai dengan adanya elemen kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara individu atau kelompok. Jika sumber daya manusia dapat menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan, maka masalah ini dapat diatasi.

Jepang menunjukkan bahwa kemajuan mereka sebagai negara maju bergantung pada sistem pendidikan dan kedisiplinan mereka (Ahmad Zain:2017) Pemerintah Jepang sangat memperhatikan kemajuan pendidikan dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Pilihan SD dan SMP ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat untuk standarisasi pendidikan secara merata. Ini dilakukan dengan mempertimbangkan jarak sekolah dengan rumah. Hong Kong, yang merupakan salah satu negara dengan sistem pendidikan terbaik di dunia, juga memberi Indonesia kesempatan untuk belajar Sistem pendidikan Hong Kong yang dikelola oleh pemerintah mengutamakan pengetahuan, keahlian praktik, dan kemampuan interpersonal. Sistem pendidikannya juga kompetitif dan mengedepankan kualitas guru. Selain itu, sistemnya mengadopsi struktur pendidikan Inggris. Agar pertumbuhan ekonomi dan investasi dapat sebanding dengan negara maju, peningkatan kualitas SDM harus segera dilakukan. Saat ini, Indonesia memasuki bonus demografi yang akan berlangsung hingga 16 tahun ke depan. Untuk mempersiapkan diri untuk era Indonesia Emas 2045, kesempatan ini tentu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dengan dukungan kebijakan pemerintah. Dari 14 negara berkembang di dunia, kualitas guru Indonesia menempati urutan ke-14, menurut laporan Global Education Monitoring (GEM) 2016 oleh UNESCO. Dari tahun 1999 hingga 2000, jumlah pendidik (pendidik) meningkat sebanyak 382% menjadi 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah siswa hanya 17%. Dari 3.9 juta pendidik (pendidik) yang ada, masih ada 25% yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi (Aisya Maura :2001)

Sumber daya manusia pendidik harus sebaik mungkin disiapkan selain menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan serta kurikulum. Pendidik memiliki peran penting dalam mencerdaskan anak-anak bangsa dan membawa mereka ke masa depan yang cerah. Pendidik diharapkan dapat mengubah

peserta didiknya, terutama dalam upaya menumbuhkan semangat dan keinginan mereka untuk belajar (Ahmad Zain:2012). Pada akhirnya, pendidik akan menghasilkan keberhasilan. Kualitas pendidikan suatu negara tidak lain adalah ditentukan oleh tenaga pendidiknya; guru harus memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memenuhi standar pendidikan nasional. Sumber daya manusia pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan karena hanya dengan sumber daya manusia pendidik yang profesional kualitas pendidikan dapat ditingkatkan. (Lisnandari :2018)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kurang efektif dalam proses perekrutan tenaga pendidik atau pendidik adalah faktor utama yang menyebabkan kualitas pendidik di Indonesia sampai saat ini masih rendah (Queen Firdaus: 2021). Tujuan rekrutmen sumber daya manusia pendidik adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia pendidik yang berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan sekolah. Oleh karena itu, rekrutmen ini tidak boleh dianggap remeh begitu saja. Sekolah sebagai penyelenggara kegiatan harus menyiapkan sistem rekrutmen yang sistematis dan terukur sebelum memulai program rekrutmen sumber daya manusia pendidik. Salah satu alasan mengapa kualitas sumber daya manusia kita sampai saat ini masih rendah adalah karena proses rekrutmen sumber daya manusia belum maksimal.

Penulis menemukan bahwa proses pengangkatan guru di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi kurang efektif. Sistem rekrutmen yang efektif, terukur, dan sistematis tidak ada di antara kepala sekolah dan wakilnya. Perencanaan rekrutmen kurang baik. Misalnya, belum diketahui kapan calon pendidik akan diuji. Selain itu, siapa yang akan melakukan wawancara, tes baca Al Qur'an, dan penilaian microteaching masih tidak diketahui. Proses rekrutmen dan hasilnya sangat dipengaruhi oleh perencanaan, yang menentukan alur rekrutmen, kualifikasi, waktu, penguji, format penilaian, musyawarah hasil rekrutmen, dan pengumuman. Jika perencanaan tidak dibahas dan ditentukan pada saat itu, proses rekrutmen mungkin tidak berjalan sesuai yang diharapkan dan hasilnya mungkin tidak sesuai dengan harapan.

Tidak ada format penilaian untuk tes kemampuan baca Al Qur'an yang dilakukan oleh calon pendidik baru di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Namun, dengan adanya format penilaian, akan lebih mudah untuk mengukur kemampuan baca Al Qur'an calon pendidik dan, tentu saja, dapat dipertanggung jawabkan. Sekolah tidak memberikan pembinaan kepada pendidik yang baru diterima atau pegawai kontrak. Sebaliknya, sekolah harus memberikan pembinaan kepada pendidik baru tentang administrasi, program, dan peraturan sekolah. Ini akan membantu mereka menyesuaikan diri dengan lingkungan baru lebih cepat. untuk memastikan bahwa guru yang baru direkrut memenuhi harapan dan mengurangi kemungkinan pemutusan kontrak bagi guru yang belum diangkat menjadi pegawai tetap.

Dengan mempertimbangkan hal-hal di atas, peneliti ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dengan meningkatkan manajemen rekrutmen pendidik. Tujuannya adalah untuk memberikan masyarakat gambaran yang jelas tentang standar dan langkah-langkah yang diperlukan untuk manajemen rekrutmen pendidik. Sumber daya manusia guru yang berkualitas pasti akan dihasilkan dari program rekrutmen yang berkualitas pula. Dengan memperoleh sumber daya manusia guru baru yang berkualitas, sangat sedikit kemungkinan pendidik kontrak yang tidak memperpanjang kontraknya dan pendidik kontrak yang dicukupkan. Dengan demikian, manajemen tidak perlu memulai program rekrutmen guru baru karena guru kontrak saat ini tidak memenuhi syarat kompetensi guru yang telah ditentukan oleh sekolah. Program rekrutmen sumber daya pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai masalah yang telah diuraikan di atas. Maka dari pada itu penulis ingin menjabarkan secara komprehensif mengenai "Manajemen Rekrutmen Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MA AL-Amiriyah Blokagung Banyuwangi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis studi kasus sebagai tujuan penelitian. Data non-angka ini memungkinkan penyelidikan lebih mendalam. Dokumen yang menguatkan, observasi partisipan, dan wawancara mendalam digunakan dalam proses pengumpulan datanya. Untuk validasi datanya, triangulasi digunakan, dan analisis datanya dilakukan dengan menggunakan tiga model interaktif milik Miles and Huberman: reduksi data, penampilan data, dan penarikan kesimpulan. Lokasi penelitian ini yaitu di Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah atau biasa di kenal dengan MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, merupakan jenjang pendidikan tingkat menengah atas di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi dan berada bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Penelitian ini memilih MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi untuk melakukan penelitian ini karena institusi tersebut belum melaksanakan manajemen rekrutmen pendidik dengan baik. Akibatnya, peneliti tertarik untuk mempelajari kemampuan manajemen rekrutmen di institusi tersebut dalam merekrut pendidik yang ahli di bidangnya atau sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum MA Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi didirikan pada tanggal 7 April 1976. Sebelumnya, Madrasah Aliyah Al Amiriyyah dikenal sebagai Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah 6 Tahun. Berdiri berdasarkan SK. Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Blambangan. Berdasarkan keputusan sidang pengurus Yayasan Darussalam pada 20 Juni 1978, berdasarkan surat dari Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Banyuwangi, madrasah yang semula berusia 6 tahun diubah menjadi Madrasah Aliyah Al Amiriyyah, dan juga dibuka jurusan agama. Madrasah Aliyah Al Amiriyyah terdaftar pada tanggal 24 Maret 1994 dan tetap dalam status "DIAKUI" hingga 2006. Pada tanggal 24 Agustus 2006, Madrasah Aliyah Al Amiriyyah meraih akreditasi dengan nilai B, yang berubah menjadi akreditasi A pada 19 November 2012.

Salah satu tujuan Madrasah Aliyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi adalah untuk menjadi lembaga pendidikan yang islami, unggul, dan ideal. Untuk mencapai tujuan ini, MA Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi mengutamakan lima pilar, yaitu: 1) Akhlaqul Karimah, 2) Disiplin, 3) Agama, 4) ilmu pengetahuan, dan 5) keterampilan. Kurikulum MA Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi memiliki arah yang jelas dan sesuai dengan topografi dan perkembangan teknologi informasi. Kurikulum disusun berdasarkan pedoman pemerintah dan disesuaikan dengan potensi daerah. dengan harapan agar peserta didik dapat memperoleh ilmu dengan warga negara nasional dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lokal. di mana dia menemukan pembentukan sifat, yaitu kejujuran, komunikatif, kreatif, tanggung jawab, kritis, dan toleransi terhadap orang lain dalam lingkungannya yang berbudaya

Manajemen Rekrutmen Pendidik Di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Rekrutmen guru harus dilakukan oleh orang yang tahu apa yang dibutuhkan sekolah. Manajemen rekrutmen guru mencakup serangkaian tindakan untuk mencari, memilih, dan merekrut guru yang memiliki kemampuan yang diperlukan oleh sekolah. Rekrutmen di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dilakukan dengan bekerja sama dengan bagian SDM yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Kerja sama ini termasuk kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, dan wakil kepala sekolah bidang sumber daya manusia. Proses yang digunakan untuk merekrut guru di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi adalah sebagai berikut:

Pertama, Perencanaan Penerimaan Karyawan (Analisis Kebutuhan dan Penentuan Persyaratan) MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi: Tim manajemen MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang

kesiswaan, dan wakil kepala sekolah bidang sumber daya manusia. dan bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi, masing-masing sudah memiliki tugas pokok, salah satu tugas pokoknya itu adalah melakukan rekrutmen. Mulai dari rekrutmen pendidik, tenaga pendidik sampai petugas kebersihan. Kedua, Metode, Sumber dan Sosialisasi Formasi Rekrutmen Di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, Metode rekrutmen yang digunakan dalam setiap rekrutmen pendidik di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi adalah metode terbuka dan sumber yang berasal dari eksternal MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, dengan tujuan membuka peluang sebanyak-banyaknya bagi calon pendidik yang ingin bergabung di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

Ketiga, Seleksi dan Penetapan Hasil Rekrutmen Pendidik Di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Dilakukan dalam tiga tahapan. Pertama, calon pendidik harus memilih bahan atau dokumen yang diperlukan. Tahap kedua adalah wawancara dan tes psikotes yang dilakukan secara langsung oleh bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Tahap ketiga adalah wawancara, tes membaca Al-Qur'an, dan tes microteaching. Setiap calon pendidik yang ingin menjadi pendidik di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi harus menyelesaikan semua proses seleksi ini. Ini tidak terbatas pada rekomendasi dari pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi, kepala sekolah SDI Al Ikhlas, atau pendidik di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Keempat, Kendala-kendala Dalam Proses Rekrutmen Di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Selama melakukan rekrutmen pendidik di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, terdapat berbagai kendala yang sering ditemu, diantaranya sebagai berikut: 1) Seorang calon guru mengirimkan lamaran ke bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi, tetapi orang tersebut masih mengajar di sekolah lain; 2) Ajukan lamaran untuk menjadi pendidik di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi jika Anda tidak yakin dengan karir Anda saat ini. MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi membutuhkan guru yang berpengalaman, yang memahami dunia pendidikan, dan yang memiliki minat dalam dunia Pendidikan; 3) Pendidik yang berakidah selain ahlu sunnah wal jama'ah. MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi adalah lembaga pendidikan Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah, serta cinta akan kasih sayang; 4) Calon pendidik yang kesulitan membaca Al-Qur'an. MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi adalah lembaga pendidikan Islam yang setiap pelajaran harus selalu berhubungan dengan nilai-nilai Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah. Untuk dapat mengintegrasikan pelajaran dengan nilai-nilai Islam, seseorang harus memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik; 5) Pendidik yang merokok, memang bagi sebagian orang merokok adalah hal yang biasa, akan tetapi tidak bagi MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi menganggap merokok adalah hal yang tidak baik bagi kesehatan, maka memberi contoh untuk tidak merokok kepada peserta didik adalah wajib hukumnya; 6) Calon pendidik yang berharap mendapat gaji tinggi. Memang tidak dapat dipungkiri lagi, semua orang pasti menginginkan pekerjaan dengan gaji yang tinggi. Akan tetapi MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi sudah memiliki aturan dan ketentuan tersendiri mengenai gaji setiap pendidik, memang tidak bisa ditawar lagi; dan 7) Hasil pemeriksaan psikotes yang menunjukkan (tidak disarankan). Tim manajemen MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, dan wakil kepala sekolah bidang sumber daya manusia, dapat mempertimbangkan hasil psikotes meskipun itu bukan hasil akhir seleksi.

Peran Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi, tim manajemen MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi melakukan rekrutmen calon pendidik baru. Proses rekrutmen calon pendidik baru di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi memiliki dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi yaitu terlihat dari berbagai perubahan yang terjadi di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dan prestasi yang diperoleh peserta didik ketika mengikuti perlombaan. Mulai dari meningkatnya kualitas sumber daya manusia seperti, semua pendidik mata pelajaran Al-Qur'an bersyahadah Qiroati.

Rekrutmen guru harus dilakukan oleh profesional yang memahami kebutuhan sekolah. Manajemen rekrutmen guru mencakup serangkaian tindakan untuk mencari, memilih, dan merekrut guru yang memiliki kompetensi yang diperlukan oleh institusi pendidikan. Rekrutmen di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dilakukan dengan bantuan bagian sumber daya manusia yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Kerja sama ini termasuk kepala sekolah, wakil kepala sekolah untuk kurikulum, kesiswaan, dan sumber daya manusia. Adapun rangkaian proses rekrutmen pendidik di MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi sebagai berikut:

Perencanaan Rekrutmen (Analisis kebutuhan dan Penentuan Persyaratan)

Tim manajemen MA AL-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dan bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi memiliki tugas utama untuk melakukan rekrutmen. Mulai dari pengangkatan guru, tenaga pendidik, hingga petugas kebersihan Tujuan utama proses rekrutmen guru adalah untuk mendapatkan guru yang tepat dalam suatu jabatan tertentu sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama, mulai dari pegawai kontrak hingga pegawai tetap. Proses pengangkatan guru adalah salah satu faktor yang menentukan apakah tujuan sekolah tercapai atau tidak.

Pendidik yang bagus dan berkualitas, tentu tidak didapat dari hasil rekrutmen yang asal-asalan melainkan dari hasil rekrutmen yang bagus dan berkualitas. Adapun faktor-faktor yang membolehkan dilakukannya rekrutmen dalam suatu organisasi diantaranya berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan baru, adanya pekerja yang berhenti dan diberhentikan, adanya pekerja yang pensiun dan adanya pekerja yang meninggal dunia (Muslihat:2020) Begitu juga dalam organisasi pendidikan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gomes dalam Candra Wijaya, et.al, bahwa rekrutme dapat diadakan karena berdirinya lembaga pendidikan baru, adanya penambahan kelas, adanya peluasan kegiatan siswa (ekstra kulikuler), adanya pekerjaan-pekerjaan baru dalam suatu lembaga pendidikan (pendidik piano, pendidik angklung dan lain sebagainya), adanya pendidik atau tenaga pendidik yang pindah, adanya pendidik atau tenaga pendidik yang berhenti, adanya pendidik atau tenaga pendidik yang memasuki usia pensiun dan adanya pendidik atau tenaga pendidik yang meninggal dunia (Wijaya : 2016).

Sebelum penilaian semester genap, tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi akan mengadakan rapat tahunan. Kegiatan perencanaan rekrutmen pendidik baru dimulai menjelang tahun ajaran baru. Pada rapat tersebut, dilakukan analisis kebutuhan pendidik untuk tahun ajaran mendatang dengan melihat rasio peserta didik dengan jumlah pendidik yang ada. Jika jumlah peserta didik lebih besar dari jumlah pendidik, ada suatu kemungkinan pendidik baru yang akan dipekerjakan dikarenakan banyaknya peserta didik baru yang mendaftar dimadrasah.

Setelah menyelesaikan analisis kebutuhan pendidik, tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi bertanggung jawab untuk memutuskan apakah rekrutmen harus dilakukan atau tidak. Jika diputuskan bahwa rekrutmen harus dilakukan, tim manajemen harus merumuskan jumlah guru yang dibutuhkan, jenis posisi yang dibutuhkan, semua persyaratan yang harus dipenuhi, dan berapa lama waktu yang diperlukan. Dalam proses ini, Madrasah Aliyah Al Amiriyyah harus menentukan jumlah pendidik yang dibutuhkan, jenis jabatan dan persyaratannya, tim manajer MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi harus mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat keputusan pondok pesantren Darussalam blokagung banyuwangi dan fakta lapangan yang ada di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, yaitu melalui masukan atau saran dari para pendidik.

A'yun et al. (2019) mengungkapkan bahwa Terdapat beberapa persiapan yang harus dilakukan oleh sekolah ketika akan melakukan rekrutmen pendidik baru, meliputi (a) menentukan panitia; (b) pengkajian undang-undang yang telah ditentukan oleh pemerintah, peraturan yayasan yang berhubungan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik baru; (c) penetapan syarat untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru, (d) penetapan prosedur-prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru (d) penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru, (e) penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru seperti media pengumuman penerimaan guru baru,

format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima; (f) menyiapkan ruang atau tempat memasukan lamaran tenaga pendidik baru; (g) menyiapkan bahan ujian seleksi, pedoman-pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian. Setelah persiapan selesai dilakukan, kegiatan selanjutnya adalah penyebaran pengumuman melalui media, seperti brosur, facebook, instagram, majalah dan sebagainya. Perencanaan rekrutmen pendidik baru dilakukan di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi masih kekurangan, karena hanya membahas jumlah pendidik yang dibutuhkan, jenis jabatan pendidik, persyaratan calon pendidik, waktu rekrutmen, dan pengumuman hasil rekrutmen. Tidak ada diskusi tentang pembentukan panitia rekrutmen. Akibatnya, kita tidak tahu siapa yang akan menilai instruksi mikro calon pendidik baru, siapa yang akan mewawancarai mereka, dan siapa yang akan menilai bacaan Al Qur'an mereka. Maka ketika pelaksanaan rekrutmen pendidik baru dilakukan dan dinilai oleh guru (kepala sekolah, wakil kepala sekolah) yang sedang memiliki waktu luang atau yang hadir pada hari itu. Proses rekrutmen pendidik baru yang dilakukan seperti ini akan berdampak tidak baik pada hasil rekrutmen.

Salah satu tanggung jawab tim MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi adalah pengadaan atau rekrutmen guru baru. Untuk memastikan rekrutmen terprogram dengan baik, terlaksana dengan baik, dan menghasilkan rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, perlu dibentuk kepanitiaan rekrutmen guru baru dengan surat tugas. Kepala sekolah MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi tidak memberikan surat tugas kepada guru atau wakil kepala sekolah, yang akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi calon pendidik baru. Sebuah lembaga untuk mendapatkan sebuah tim rekrutmen yang berkualitas, sebuah kepanitiaan khusus harus dibentuk. Ini akan membuat pengaruh suatu proses rekrutmen lebih terarah dan lebih mudah untuk mengawasi dan menilai. Untuk menjalankan proses rekrutmen yang efektif, tahapan-tahapan dasar ini sangat penting. Jika tidak diatur dengan baik, proses rekrutmen yang lebih lanjut akan menjadi tidak efektif. Segala sesuatunya harus dilakukan atas perhitungan dan pertimbangan yang jelas, sehingga proses rekrutmen bisa berjalan sesuai dengan fungsinya dan mendapatkan individu yang berkualitas sebagai pendidik sesuai dengan yang diinginkan sekolah.

Metode, Sumber dan Sosialisasi Formasi Rekrutmen

Di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi Secara umum metode rekrutmen itu terbagi dua, yaitu dengan metode terbuka, yaitu rekrutmen diinformasikan secara luas, baik dengan iklan atau media massa, dan metode tertutup, yaitu rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja (Fathor:2020) Metode terbuka akan membuka peluang orang-orang dari luar untuk melamar menjadi pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, semakin banyak yang melamar semakin besar peluang untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah. Metode tertutup akan mempercepat proses rekrutmen dan memperkecil biaya, dan bisa membuka peluang bagi karyawan lain yang memiliki kompetensi untuk mengisi jabatan tersebut, contohnya pegawai tata usaha bisa diangkat menjadi guru pendamping.

Metode rekrutmen yang digunakan dalam setiap rekrutmen pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi adalah metode terbuka dan sumber yang berasal dari eksternal MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, dengan tujuan membuka peluang sebanyak-banyaknya bagi calon pendidik yang ingin bergabung di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Salah satu kelebihan dari rekrutmen dengan menggunakan metode terbuka adalah banyaknya calon pelamar. Semakin banyak orang yang mendaftar atau mengajukan lamaran, maka sebuah semakin besar kemungkinan mendapatkan guru-guru yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan tujuan sekolah. Metode rekrutmen terbuka ini juga berlaku untuk proses perekrutan di lembaga pendidikan di bawah naungan pondok pesantren Darussalam blokagung banyuwangi, seperti rerutmen pendidik dan tenaga pendidik (Sutrisno : 2017).

Terdapat kekurangan dalam proses pembuatan dan penyebaran pengumuman, wawancara tahap I dan tes psikotes yang dilakukan oleh bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi yaitu tidak adanya kepanitiaan. Sama halnya dengan tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, semuanya dikerjakan dan dilakukan oleh anggota yang punya waktu luang atau

sedang tidak sibuk. Akan lebih baik untuk membentuk sebuah kepanitiaan khusus, meskipun semua orang memiliki keahlian dalam bidang-bidang tersebut, sehingga proses rekrutmen benar-benar profesional dan pendidik yang profesional juga. Setelah diputuskan oleh tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi tentang hal-hal seperti jumlah guru yang dibutuhkan, jabatan guru, kriteria guru, persyaratan guru, waktu ujian, pengumuman ujian, dan lokasi ujian. Berikutnya adalah tugas bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi yang membuat atau mendisain template pengumuman dibuka lowongan pendidik baru. Pemilihan kosa kata, warna, dan posisi pengumuman penerimaan pendidik baru harus dilakukan semenarik mungkin. Jangan gunakan kata-kata yang memiliki berbagai arti dan berikan informasi yang singkat dan jelas. Dalam pengumuman penerimaan guru baru, Anda harus memasukkan deskripsi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan, kisaran gaji, lokasi kerja, nama sekolah atau perusahaan, alamat kantor, nomor telepon, alamat email, dan tanggal akhir pengiriman lamaran. Proses yang sudah ada harus diikuti oleh calon pendidik yang ingin bergabung dengan keluarga besar MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Tidak ada istilah "orang dalam" atau "masuk jalur pintas"; semuanya akan dipilih sesuai prosedur.

Seleksi dan Penetapan Hasil Rekrutmen Pendidik

Seleksi calon pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi dilakukan dalam tiga tahapan. Tahap pertama terdiri dari pemilihan bahan atau dokumen yang diperlukan oleh calon pendidik. Tahap kedua terdiri dari wawancara dan psikotes yang dilakukan secara langsung oleh bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Tahap ketiga terdiri dari wawancara, tes membaca Al-Qur'an, dan pelatihan mikro. Semua rangkaian seleksi ini wajib ditempuh oleh setiap calon pendidik yang berminat menjadi pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, meskipun orang tersebut adalah rekomendasi dari ketua pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi, rekomendasi dari kepala sekolah MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi atau rekomendasi dari salah satu pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Bagi calon pendidik yang sudah lulus seleksi berkas akan diundang oleh bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi melalui email dan whatsapp, guna untuk melakukan tes psikotes dan wawancara. Bagian penanganan SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi, sangat memperhatikan akhlakul karimah, semangat kerja, dan merokok atau tidak merokok. Ketika melakukan rekrutmen, wawancara sangat penting karena memungkinkan Anda secara langsung mengetahui sifat, latar belakang, dan tujuan Anda untuk bekerja. Tujuan dilakukannya wawancara adalah mengumpulkan informasi secara lengkap, adil dan akurat. Maka dari itu orang yang melakukan wawancara harus benar-benar ahli dan memiliki kompetensi untuk mewawancarai.

Proses pengumpulan informasi ini sangat penting, maka harus serius dan otomatis tidak boleh diabaikan. Selain menyiapkan pertanyaan, mereka juga harus memilih dan memilah informasi yang akan diambil dan dibuang. Mereka juga harus dapat memastikan bahwa informasi yang mereka kumpulkan benar dan dapat dipercaya. Proses wawancara yang dilakukan oleh bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi dan yang dilakukan oleh tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi yang masih belum dilakukan dengan baik, yaitu pada saat melakukan wawancara tidak menggunakan pedoman wawancara. Wawancara dilakukan secara langsung dengan tidak ada table pertanyaan atau daftar point-point yang akan digali pada saat wawancara (wawancara tidak terstruktur), sehingga pertanyaan yang ditanyakan kepada para calon pendidik ditanyakan sesuai dengan persepsi penanya saja (spontanitas). Proses wawancara yang dilakukan seperti ini mengakibatkan jauhnya tentu dari kata profesional, hal demikian terlihat tidak memiliki persiapan.

Wawancara terbagi kepada tiga macam yaitu, (a) wawancara terstruktur, (b) wawancara semi terstruktur dan (c) wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur ini harus dilengkapi dengan daftar pertanyaan, sehingga wawancara menjadi terarah dan tepat sasaran, dapat. Untuk mempersingkat waktu dan memudahkan untuk dievaluasi yang diadakan. Wawancara semi terstruktur juga memiliki daftar pertanyaan, akan tetapi pertanyaan tidak ditanyakan secara berurutan dan bisa dievaluasi, akan tetapi dapat memakan waktu yang cukup lama. Wawancara tidak terstruktur tidak

memiliki daftar pertanyaan, pertanyaan bersifat spontanitas, sulit dijadikan sebagai evaluasi dan tidak memiliki ketentuan waktu. Wawancara tidak terstruktur bisa selesai dengancepat dan juga bisa memakan waktu yang lama, faktor dari pertanyaan yang bersifat spontanitas.

Selain pengajaran mikro dan wawancara, kemampuan membaca Al Qur'an adalah salah satu tes yang sangat penting untuk menentukan apakah calon pendidik akan diterima di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Kemampuan membaca Al-Qur'an didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan persyaratan yang berlaku (Fitriyah:2020). Ketentuan untuk membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar telah diatur dalam ilmu tajwid. Jika seorang calon pendidik memenuhi tiga kriteria, yaitu fashih (kecakapan dalam pengucapan huruf Hijaiyah), penguasaan Tajwid, dan penguasaan tartil, maka seseorang tidak dapat dianggap membaca Al-Qur'an dengan baik dan lancar (Hasbi:2016). Selain itu, tidak mungkin seseorang dapat membaca Al-Qur'an dengan lancar jika mereka tidak memahami hukum Nun sukun dan Tanwin, pemahaman tentang bacaan panjang dan pendek, dan masalah lainnya. Selain memahami hukum-hukum tajwid dan menyebutkan huruf dengan benar, orang yang dianggap mahir dalam membaca Al-Qur'an juga tidak boleh terbata-bata dalam etika membacanya. Orang-orang yang mahir tentu tidak akan terbata-bata dalam etika membaca Al-Qur'an karena mereka sudah memahami kaidah-kaidah yang berlaku dalam membacanya.

Tidak ada cara bagi tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi untuk langsung memutuskan siapa yang akan diterima menjadi pendidik tanpa berkonsultasi dengan bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung. Sebaliknya, bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung tidak dapat langsung memutuskan siapa yang akan diterima menjadi pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Musyawarah adalah suatu acara di mana sejumlah orang berkumpul untuk berbagi pendapat untuk mencari solusi atau menyelesaikan masalah. Sedangkan menurut (Zamakhsyari, 2020) Melakukan musyawara pada setiap akan mengambil keputusan atau membuat kebijakan yang dilakukan oleh tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi dan bagian SDM pondok pesantren Darussalam Blokagung, merupakan cara yang baik dan harus dipertahankan.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang manajemen pengambilan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi Rumusan masalah, hasil observasi dan pembahasan, dan hasil penelitian sebelumnya memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan sebagai berikut: 1) Proses rekrutmen pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi masih belum terselenggara dengan baik. Misalnya, dalam proses perencanaan rekrutmen pendidik, tidak ada diskusi tentang kepanitiaan rekrutmen calon pendidik baru, dan selama pelaksanaan rekrutmen, hanya ditangani oleh guru atau anggota yang memiliki waktu luang. Selain itu, tidak ada format wawancara yang ditetapkan, sehingga pertanyaan yang ditanyakan saat wawancara hanyalah spontanitas, dan tidak ada format penilaian untuk. Meskipun tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, yang merupakan bagian dari sumber daya manusia Yayasan pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi, menganggap proses rekrutmen yang dilakukan selama ini baik, akan lebih baik jika sebuah panitia khusus dibentuk untuk merekrut pendidik atau tenaga pendidik baru. untuk memastikan bahwa semuanya direncanakan dan dijalankan dengan baik serta mendapatkan guru atau tenaga pendidi yang memiliki keahlian yang dibutuhkan sekolah; dan 2) Manajemen rekrutmen pendidik di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi sudah berperan dengan baik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. Hal demikian dilihat dari banyaknya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik dan meningkatnya jumlah prestasi-prestasi yang sudah diraih oleh peserta didik MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, baik prestasi akademik maupun non akademik.

Berdasarkan kesimpulan terhadap hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran khususnya kepada tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi dan umunya para

pembaca baik sebagai pemimpin institusi pendidikan maupun sebagai pendidik. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut. Yang pertama Kepada kepala sekolah, khususnya tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi alangkah baiknya pada saat perencanaan rekrutmen dibahas terkait kepanitian rekrutmen, kemudian yang kedua Kepada kepala sekolah atau pendidik, khususnya tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi yang mewawancara calon pendidik hendaknya memiliki pedoman wawancara, sehingga ketika melakukan wawancara dengan calon pendidik bisa lebih terarah dan tepat sasaran kemudian yang ketiga Kepada kepala sekolah, khususnya tim manajemen MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi harus memiliki format penilaian yang jelas terkait tes kemampuan. Dan yang terakhir Meskipun penelitian ini sudah selesai, akan tetapi peneliti menyadari dalam penelitian ini memiliki banyak kekurangan, baik dalam hal isi maupun sistematika penulisan. Namun tetap besar harapan peneliti semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi dunia pendidikan khususnya di Indonesia dan dunia secara umum. Peneliti berharap ada peneliti selanjutnya yang dapat memperbaiki dan menutupi kesalahan serta kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Suyanto dan M.S. Abbas, *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2010)
- Ahmad Zain Sarnoto, "Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam," (Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya, 2017)
- Aisyah Maura, "Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui," dalam, <https://www.ruangguru.com/blog/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-andaketahui>. Diakses pada 06 November 2024
- Ahmad Zain Sarnoto, "Konsepsi Pendidik Yang Ideal Perspektif Al-Qur'an," (Profesi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan, 2012)
- Lisnandari, "Manajemen REkrutmen Pendidik di Madrasah Aliyah" (dalam Jurnal Islamic Education Managemet (ISEMIA)Tahun 2018)
- Queen Firdausi, "Kualitas Guru Pengaruhi Kualitas Pendidikan di Indonesia"... Diakses pada 06 November 2024
- Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. *Dasar-dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, (Medan: Perdana Publishing, 2016),
- Muslihat, *Kepala Madrasah pada Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020)
- Qurratu A'yun, Ali Imron, Imron Arifin, *Rekrutmen Pendidik di SMA*, (Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian dan Pengembangan, 2019)
- Fathor Rahman, *Implementasi Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Guru Bahasa Arab (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah(MTs) Al Qodiri 1 Jember)*, Lisan An Nathiq: (Jurnal Bahasa dan Pendidikan Bahasa Arab, 2020)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017),
- Hasbi Siddiq, *Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an dan Motivasi Tadarus Al-Qur'an*, (Al Riwayah: Jurnal Pendidikan, 2016)
- Zamakhshari Abdul Majid, *Konsep Musyawarah dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Tematik)*, MARHALAH: (Jurnal Pendidikan 2020)
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf :1990)
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung:Syamil Qur'an : 2010)
- Dewi, Rr Vemmi Kusuma, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatra Barat: Insan Cendikia Mandiri : 2021)