



IMAMAH:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Volume 2, Nomor 2, 2024 | E-ISSN: 3026-572X

<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah>

IMPLEMENTASI REKRUTMEN PADA KINERJA GURU DIMADRASAH TSANAWIYAH SWASTA ALWASLIYAH 18 TEMBUNG

Tengku Darmansah¹, Dhea Arsita², Istiqamah³, Laila Qodri⁴, Muhammad Farhan
Khairuman⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: teng kudarmansah@uinsu.ac.id¹, deaarsita29@gmail.com², istiq9275@gmail.com³,
lailasibarani11@gmail.com⁴, farhankh2718@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang proses rekrutmen pada kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Alwashliyah 18 Tembung. Penelitian ini merupakan wujud kualitatif dengan mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan berupa susunan kata-kata, tertulis gambar dan bukan sebuah angka. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Alwashliyah 18 Tembung. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data observasi diperoleh melalui observasi secara langsung mengenai kegiatan rekrutmen pada kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Alwashliyah 18 Tembung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada kinerja guru sudah berjalan dengan baik, dan sudah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan rekrutmen pada kinerja guru.

Kata Kunci: Proses, Rekrutmen, Kinerja guru

ABSTRACT

This study discusses the recruitment process on teacher performance at Alwashliyah 18 Tembung Private Middle School. This study is a qualitative form by describing the data that has been collected in the form of words, written pictures and not numbers. This study was conducted at Alwashliyah 18 Tembung Private Middle School. Research data were obtained through interviews, observations and documentation. Observation data were obtained through direct observation of recruitment activities on teacher performance at Alwashliyah 18 Tembung Private Middle School. The results of this study indicate that the recruitment process on teacher performance has been running well, and has conducted an evaluation of the implementation of recruitment on teacher performance.

Keywords: Process, Recruitment, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan yang baik dan bertanggung jawab diperlukan guru yang berkualitas, karena guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Kualifikasi guru yang bermutu ditandai oleh pendidik yang sesuai standar, baik profesional, fungsional maupun kompetensial. “ Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan persyaratan memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau Diploma IV yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Peningkatan kualitas guru merupakan hal yang penting, karena sebaik apapun kurikulum yang telah direncanakan, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa didukung guru yang berkualitas. Terdapat penyebab umum yang menyebabkan rendahnya kualitas guru, di antaranya adalah rekrutmen guru yang tidak efektif dimana masih banyak di temukan sistem perekrutan guru yang tidak di lakukan secara profesional sehingga menjadi celah atau peluang yang menjadikan kompetensi guru menjadi rendah.

Untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab sebagaimana yang di jelaskan di atas maka lembaga pendidikan mestilah membuat sebuah perencanaan yang matang tentang kebutuhan guru sebagai salah satu sumber daya manusia (SDM). Salah satu bentuk dari perencanaan sumber daya manusia yang baik akan terlihat pada bagaimana sistem rekrutmen Sumber Daya Manusia di lembaga tersebut.

Proses rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting, dapat diperoleh melalui diantaranya upaya rekrutmen yang efektif. Yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperoleh untuk berbagai bidang pekerjaan untuk pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah yang ditentukan sekolah Agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasa saja. Tetapi Sumber Daya Manusia yang profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya SDM dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan/ lembaga. Hal ini dapat dilakukan melalui rekrutmen SDM yang selektif dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi SDM maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka dalam organisasi atau dalam lembaga sekolah perlu akan adanya manajemen sumber daya manusia untuk merekrut tenaga baru sampai dalam seleksi pegawai, penilaian pegawai serta memaksimalkan pegawai atau tenaga pengajar yang sudah ada untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja sehingga menghasilkan lulusan-lulusan (output) yang diharapkan demi untuk kemajuan bangsa. Agar terwujudnya sumber daya manusia yang professional dan handal, maka dalam hal ini kepala sekolah harus memperhatikan dengan baik dalam merekrut pegawai atau tenaga kerja. Selain itu, kepala sekolah harus memberikan arahan dan pembinaan terhadap guru, pegawai dan karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang baik satu sama lain. Dengan kerjasama maka akan tercapai tujuan atau program sekolah yang telah ditentukan.

Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Seharusnya penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru

sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungan dengan tujuan dan cita-cita yang diinginkan. Rekrutmen tenaga pendidik harus dilakukan secara objektif, artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang. Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan penentuan strategi dan metode rekrutmen.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan SDM atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Dengan demikian, melihat pentingnya kualitas SDM dalam mencapai keberhasilan, dalam hal ini sebuah organisasi sekolah/ lembaga maka sangat bergantung dengan proses rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan wawancara awal, peneliti menemukan bahwa implementasi rekrutmen pada kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung dalam melakukan perekrutan kinerja guru sudah maksimal, peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dilaksanakan berdasarkan visi, misi dan tujuan dimadrasah tersebut. Tetapi, masih ada beberapa problematika dalam melakukan rekrutmen pada kinerja guru, seperti tidak tersedianya tenaga kerja yang ahli dalam bidang manajemen SDM (Rekrutmen), sebagai penunjang berjalannya proses rekrutmen atau manajemen tenaga pendidik di madrasah tersebut.

Dalam hal ini Madrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung mempunyai keunikan tersendiri dalam melakukan rekrutmen pada kinerja guru. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai kebutuhan lembaga, rekrutmen dilakukan dengan cara yang cukup ketat, dengan berbagai prosedur dilakukan agar bisa mendapatkan calon tenaga pendidik yang mampu dan profesional yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Diharapkan keberadaan tenaga pendidik tersebut nantinya dapat menjalankan amanah dengan baik, profesionalitas dalam bekerja dan bisa mendukung meningkatkan citra baik lembaga pendidikan dilingkungan masyarakat.

Oleh karena itu dibutuhkan kinerja guru yang kompeten untuk menjalankan berbagai amanah yang ada. Calon tenaga pendidik yang akan menjadi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung ditempatkan sesuai dengan tupoksinya masing-masing yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik untuk bisa mengisi kekosongan di madrasah tersebut. Dalam hal ini peneliti secara langsung maupun secara tidak langsung sudah melihat bagaimana pelaksanaan rekrutmen pada kinerja guru dan masalah apa saja yang muncul ketika rekrutmen pada kinerja guru itu dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung.

METODE PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian ini, metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif berarti “suatu metode yang mempelajari kedudukan sekelompok orang atau suatu benda, sekumpulan kondisi, suatu sistem pemikiran, atau suatu

golongan peristiwa pada saat sekarang". Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menciptakan uraian, gambaran atau lukisan yang sistematis, benar dan akurat mengenai fakta, ciri-ciri dan hubungan fenomena yang diteliti.

Penelitian Kualitatif adalah penelitian ilmiah dan sistematis seperti halnya penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif menggunakan teknik non probabilitas, yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang tidak didasarkan pada rumusan statistik melainkan atas pertimbangan subyektif peneliti berdasarkan ruang lingkup masalah yang diteliti. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif kualitatif adalah suatu metode mempelajari suatu topik yang tidak dapat diukur dengan angka-angka atau pengukuran yang pasti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Proses Rekrutmen Pada Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah 18 Tembung

Kegiatan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu fungsi yang positif untuk mencari, menentukan, dan menarik calon pekerja untuk mengisi formasi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam kondisi tertentu, sangat mungkin terdapat kesempatan lebih menguntungkan untuk memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi harapan lembaga pendidikan, dan dengan pertimbangan yang matang dalam menentukan dan melakukan seleksi khusus, bahkan menjadi prioritas utama. Adapun dalam pelaksanaannya, kegiatan rekrutmen juga dapat dibuat selektif dengan membatasi permohonan kepada kelompok khusus.

Pada proses rekrutmen dan seleksi di MTS Swasta Al-Washliyah 18 Tembung dilakukan dengan selektif oleh sekolah kepada pelamar. Untuk penyeleksiannya, secara ketat para pelamar diseleksi, hal itu dilaksanakan agar didapatkan guru profesional dan mempunyai kualifikasi yang sekolah tetapkan. Beberapa penjelasan tahapan seleksi yang dilaksanakan di MTS Swasta Al-Washliyah 18 Tembung, yaitu:

- 1) Seleksi Administrasi Sistem seleksi yang dipakai yaitu sistem gugur. Tujuan seleksi administrasi ini adalah melihat kualifikasi dan latar belakang pendidikan pelamar dan disesuaikan dengan kebutuhan /pendidikan linier jika tidak dipenuhi persyaratan administrasi, sehingga akan menjadi gugur dan tidak bisa melakukan seleksi pada tahapan selanjutnya. Calon guru yang lulus seleksi administrasi, akan melakukan seleksi pada tahapan selanjutnya.
- 2) Seleksi kedua yaitu tes wawancara. memilih wawancara menjadi salah satu cara dalam melakukan seleksi dikarenakan wawancara dipandang bisa menggali dan memperlihatkan berbagai hal dari pelamarnya, meliputi kompetensi, kepribadian, akhlak, dan komitmen yang dimilikinya. SDM dan pihak sekolah oleh direktur dikdasmen yang menangani tes wawancara dikarenakan pihak sekolah yang paling mengetahui kualifikasi yang sekolah perlukan. Metode wawancara yakni pelamar akan dipanggil ke ruangan khusus dimana pewawancara akan melakukan wawancara. kepada setiap pelamarnya. Metode ini sebagai metode board interview yakni percakapan dari berbagai pewawancara dan satu pelamar, pewawancara itu mempunyai tugas masing-masing. Wawancara yang diajukan yaitu mengenai kemampuan pada bidang studi, komitmen keislaman, dan kepribadian. Penggunaan semi terstruktur sebagai jenis wawancara yakni memakai pedoman wawancara yang dibuat sendiri oleh setiap pewawancaranya.
- 3) Tes tertulis dan praktik mengajar atau microteaching. Pada tahapan ini dilakukan oleh pihak sekolah. Tes tertulis berupa Tes Potensi Akademik (TPA), tes pedagogik dan tes penguasaan mata pelajaran. Tes tertulis ini bertujuan untuk mengukur kemampuan kandidat dalam kemampuan akademik, pedagogik, kuantitatif, dan kemampuan

penalaran. Sedangkan tes praktik dilakukan agar dilihat kemampuan calon guru dalam mengajar di kelas berupa pengelolaan kelas, metode yang dipakai, penguasaan materi, persiapan sebelum mengajar, dan keterampilan dasar mengajar. Tes praktik mengajar ini dipraktikkan langsung oleh calon guru di depan siswa. Tes praktik mengajar ini selama 1 jam pelajaran penuh. Penilaian dilaksanakan selama praktik oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru senior bidang studi tersebut. Pada tes ini dilaksanakan penilaian yang berupa interaksi dengan siswa, kemampuan mengajar, membuka kelas, persiapan mengajar, penampilan, dan menutup kelas.

- 4) Pengumuman Kelulusan, sesudah melaksanakan seleksi, aktivitas berikutnya yaitu mengumumkan kelulusan. Keputusan terakhir dilakukan melalui rapat penentuan calon karyawan yang melibatkan Manajer SDM, Kepala madrasah dan tim. Agar diketahui hasil akhir, sehingga nilai digabungkan dari seleksi administrasinya, tes praktik mengajar, dan tes wawancara. Jika terdapat nilai yang sama dari beberapa pelamar/kandidat maka akan yang diutamakan adalah alumni atau referensi internal. Sesudah hasil akhir diketahui kemudian divisi SDM nantinya memberitahu pelamar yang lulus pada seleksi ataupun diterima sebagai tenaga pendidik atau kependidikan di MTS Swasta Al-Washliyah 18 Tembung.

Hasil wawancara peneliti terkait proses rekrutmen pada kinerja guru dimadrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung dengan kepala madrasah yaitu bapak Muhammad Zubir Nasution mengatakan bahwa:

“Saya sebagai kepala madrasah dalam melakukan proses rekrutmen pada kinerja guru, hal yang pertama saya lakukan yaitu saya meminta pendapat pada wakil kepala madrasah dan staf yang lain, setelah itu saya menetapkan bahwa proses rekrutmen yang pertama dilakukan yaitu dengan membuat player lowongan kerja guru yang sesuai dengan yang dibutuhkan setelah itu menegaskan kepada setiap guru untuk menshare player tersebut. Setelah itu, proses selanjutnya yaitu melakukan seleksi administrasi atau pemberkasan, lalu tes wawancara, selanjutnya bagi guru yang mendaftar melakukan praktik mengajar secara langsung dengan kami bersama guru-guru yang lain juga, setelah itu barulah kami melakukan penilaian terhadap guru yang sudah mendaftar sesuai posisi yang dibutuhkan di madrasah kami ini.”

Hasil wawancara peneliti terkait proses rekrutmen pada kinerja guru dimadrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung dengan wakil kepala madrasah yaitu bapak Aqublan Siregar mengatakan bahwa:

“Saya sebagai wakil kepala madrasah juga membantu dan ikut andil dalam proses rekrutmen pada kinerja guru. Bahwa proses rekrutmen awalnya dilakukan dengan cara kami rapat bersama kepala madrasah mengenai rekrutmen guru baru, setelah itu kami membuka lowongan untuk guru yang dibutuhkan di madrasah ini, lakukan kami melakukan test terhadap guru yang mendaftar dan melakukan penilaian terhadap guru yang sudah mendaftar sesuai posisinya. Selain itu hal yang terpenting bagi kami ketika guru yang ingin masuk ke madrasah ini yaitu ia harus mampu membaca Al- qur’an dengan baik dan benar sesuai dengan tajwidnya.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah di MTsS Al wasliyah 18 Tembung, dapat disimpulkan bahwa Proses rekrutmen pada kinerja guru di MTsS Al 18 Tembung sudah berjalan sesuai dengan yang prosedur sudah ditetapkan, hanya saja butuh waktu serta proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Gru

Guru dianggap sebagai seorang yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang diungkap tersebut, antara lain:

1. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Kepribadian guru akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi akan meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau dalam suatu organisasi.

2. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna megantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu. Guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat dan teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan, yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya konsep-konsep belaka, (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terusmenerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktik Pendidikan

3. Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai. Sebaliknya, jika kemampuan mengajar yang dimiliki sangat sedikit akan berakibat menurunkan prestasi belajar siswa dan juga menurunkan tingkat kinerja guru.

4. Komunikasi

Terbinanya hubungan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan terjadinya interaksi dan respon baik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut. Pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik diantara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5. Hubungan dalam masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang berkelanjutan dan proses saling menerima serta membuat intropeksi sekolah dan guru menjadi giat. Setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil wawancara peneliti terkait factor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dalam meningkatkan kinerja guru dimadrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung dengan kepala madrasah yaitu bapak Muhammad Zubir Nasution mengatakan bahwa:

“Ada beberapa faktor yang sangat memengaruhi kinerja guru setelah mereka bergabung di sini. Pertama, kompetensi akademik dan kemampuan pedagogis tentu

menjadi faktor utama. Kami melihat bahwa guru yang lulus seleksi dengan baik dan memiliki keahlian dalam mengajar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di kelas. Namun, kinerja mereka juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tak kalah penting. Faktor motivasi dan dukungan dari manajemen juga sangat berpengaruh. Kami mencoba untuk memberikan pelatihan secara berkala dan mendukung pengembangan profesional mereka. Namun, jika guru merasa tidak diberi ruang untuk berkembang atau merasa tidak didukung, kinerjanya bisa menurun meski mereka awalnya kompeten.”

Hasil wawancara peneliti terkait factor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dalam meningkatkan kinerja guru dimadrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung dengan kepala madrasah yaitu bapak Aqublan Siregar mengatakan bahwa:

“lingkungan kerja sangat berpengaruh. Suasana sekolah yang positif, dengan komunikasi yang baik antar rekan kerja dan antara guru dengan kepala sekolah, memengaruhi semangat mengajar mereka. Kami berusaha untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengajaran, tapi ini juga tergantung pada budaya sekolah dan bagaimana kami bisa mempertahankan hal itu.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah di MTsS Al wasliyah 18 Tembung, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelaksanaan rekrutmen pada kinerja guru di MTsS Al 18 Tembung sudah dilakukan dengan efektif dan sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya, hanya saja butuh waktu serta proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya.

3. Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Pada Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah 18 Tembung

Evaluasi pelaksanaan rekrutmen dapat berguna dalam hal belajar dan untuk meningkatkan dampak dari rekomendasi untuk perbaikan kebijakan, misalnya evaluasi pelaksanaan kebijakan rekrutmen guru. Evaluasi juga dapat menjadi rekomendasi untuk perbaikan rekrutmen guru. Implikasinya evaluasi implementasi kebijakan rekrutmen PTK Non ASN guru memungkinkan semua peserta dalam proses kebijakan, termasuk pemerintah daerah, lembaga pendidikan dan lembaga legislatif, eksekutif, pejabat instansi daerah, untuk mengukur sejauh mana program telah mencapai tujuannya, serta menilai dampak dan mengidentifikasi setiap perubahan yang dibutuhkan untuk kebijakan implementasi penerapan PTK Non ASN guru.

Evaluasi secara umum merujuk pada proses sistematis yang digunakan untuk menilai nilai suatu hal (tujuan, kegiatan, keputusan, kinerja, proses, individu, objek, dll.) Berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Evaluasi dilakukan untuk mengevaluasi berbagai aspek pendidikan di berbagai jalur, tingkatan, dan jenis pendidikan, dan berfungsi sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini didasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan.

Hasil wawancara peneliti terkait evaluasi pelaksanaan rekrutmen pada kinerja guru dimadrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung dengan kepala madrasah yaitu bapak Muhammad Zubir Nasution mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala madrasah, saya melakukan evaluasi pelaksanaan rekrutmen guru dengan fokus utama pada kesesuaian kualifikasi dan kompetensi calon guru yang direkrut. Kami memastikan bahwa setiap guru yang bergabung memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan keahlian yang dibutuhkan untuk mendukung visi misi sekolah dalam memberikan pendidikan berkualitas.”

Hasil wawancara peneliti terkait evaluasi pelaksanaan rekrutmen pada kinerja guru dimadrasah Tsanawiyah Swasta Alwasliyah 18 Tembung dengan kepala madrasah yaitu bapak Aqublan Siregar mengatakan bahwa:

“Saya sebagai wakil kepala sekolah juga ikut dalam mengevaluasi pelaksanaan rekrutmen guru disekolah ini, dengan cara saya meninjau atau melihat ketika guru diberikan kesempatan untuk mengajar kepada murid-murid di dalam kelas. Kami mengumpulkan umpan balik dari siswa dan rekan-rekan sesama guru untuk mengevaluasi kinerja guru baru selama masa percobaan. Observasi langsung dari kami dan tim supervisi juga dilakukan secara berkala untuk memantau perkembangan serta memastikan bahwa setiap guru memenuhi standar pengajaran yang kami tetapkan.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah di MTsS Al wasliyah 18 Tembung, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelaksanaan rekrutmen pada kinerja guru di MTsS Al 18 Tembung sudah dilakukan dengan efektif dan sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya, hanya saja butuh waktu serta proses pengawasan serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus untuk lebih baik lagi kedepannya.

Pembahasan

1. Proses Rekrutmen Pada Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah 18 Tembung

Dalam konteks di lembaga pendidikan untuk menentukan tenaga pendidik dan kependidikan juga dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni perekrutan dari internal dan eksternal sekolah. Langkah rekrutmen dari sumber internal, pihak lembaga bisa membuat pengumuman lowongan pekerjaan untuk posisi kosong tersebut dan menginformasikan melalui tenaga kerja kepada tenaga kerja lain, atau bisa juga melakukan mutasi beberapa tenaga kerja dari suatu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal lembaga. Sumber eksternal sekolah artinya siapa saja orang luar dan memiliki kualifikasi yang disyaratkan atas kebutuhan mengisi kekosongan sebagai pendidik atau tenaga kependidikan dari pihak luar sekolah.

Dalam proses seleksi, kelompok pelamar yang terdiri dari para pengajar profesional, pengawas administrasi profesional, pelaksana teknis profesional dengan melalui tiga tahapan proses yaitu: 1) pra seleksi yang melibatkan kebijakan dan penetapan prosedur seleksi; 2) seleksi yang merupakan penilaian data dan pelamar, implikasi tanggung jawab dari keputusan seleksi; dan 3) pasca seleksi, tahap penolakan atau penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, bagian personalia, pembuatan kontrak dan penempatan pegawai.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut (1) Persiapan rekrutmen guru, (2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, (3) Penerimaan lamaran guru baru, (4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar, (5) Seleksi pelamar.

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi: (a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru. (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah. (c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru. (d) Penetapan prosedur

pendaftaran guru baru. (d) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru. (e) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima. (f) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru. (g) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman kinerja yang baik, guru mampu mencermati aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan meperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Profesionalitas guru tidak bisa dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara meberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Dalam memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.

Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah degan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Terbetuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja.

3. Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Pada Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah 18 Tembung

Pada suatu proses rekrutmen tentu saja terdapat evaluasi untuk memberikan jalan yang paling baik, bila didapatkan hambatan maupun kendala selama proses rekrutmen, seleksi dan lainnya, bahwa mengenai hambatan pada proses rekrutmen dan seleksi rekrutmen pada kinerja guru secara teknis itu tidak ada, namun kadang-kadang yang sangat tidak dapat dihindarkan saat pihak yayasan dan pusat (Owner) smenitipkan calon pelamar yang mau tidak mau harus diterima. Selanjutnya saat proses melaksanakan rekrutmen seleksi di MTS Swasta Al-Washliyah 18 Tembung sudah diselesaikan, maka proses evaluasi kinerja harus berlangsung sesuai yang seharusnya, bahwa aktivitas evaluasi terus dilakukan ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi kandidat yang baru.

Terkait peningkatan kualitas, sehingga rekrutmen tenaga pendidik baru di MTS Swasta Al- Washliyah 18 Tembung tidak sekedar berhenti saat sudah memperoleh guru baru yang diterima setelah serangkaian tes seleksi, tetapi masih terdapat kelanjutannya. Itulah yang unik dari rekrutmen tenaga pendidik baru di MTS Swasta Al- Washliyah 18 Tembung. Rekrutmen ini didasari oleh tujuan agar didapatkan personil yang tepat dengan apa yang sekolah perlukan dan mempunyai kompetensi yang baik pada bidang yang dimiliki. Tanpa adanya personil yang efektif serta cakap, program pendidikan yang dijalankan sebagai dasar konsep yang cerdas dan

disusun secara teliti bisa saja tidak sukses, terdapat kesanggupan di dalamnya agar terus belajar dalam menambah kualitasnya.

Di MTS Swasta Al- Washliyah 18 Tembung sudah dilaksanakan strategi rekrutmen tenaga pendidik baru secara sistematis dan baik. Terkait hal ini bisa terlihat dari aktivitas proses rekrutmen tenaga pendidik baru yang sekolah lakukan dengan sistematis dan selektif yang pada akhirnya dihasilkan SDM yang baik dan mampu membuat tujuan pendidikan di MTS Swasta Al- Washliyah 18 Tembung terwujud. Jadi bisa menciptakan siswa yang mempunyai kualitas terlihat dari prestasi-prestasi yang sudah didapatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis tentang Implementasi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja guru di MTsS Al Wasliyah 18 Tembung, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa Proses Kegiatan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu fungsi yang positif untuk mencari, menentukan, dan menarik calon pekerja untuk mengisi formasi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam kondisi tertentu, sangat mungkin terdapat kesempatan lebih menguntungkan untuk memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi harapan lembaga pendidikan, dan dengan pertimbangan yang matang dalam menentukan dan melakukan seleksi khusus, bahkan menjadi prioritas utama
2. Guru dianggap sebagai seorang yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak kinerja guru.
3. Pada suatu proses rekrutmen tentu saja terdapat evaluasi untuk memberikan jalan yang paling baik, bila didapatkan hambatan maupun kendala selama proses rekrutmen, seleksi dan lainnya, bahwa mengenai hambatan pada proses rekrutmen dan seleksi rekrutmen pada kinerja guru secara teknis itu tidak ada, namun kadang-kadang yang sangat tidak dapat dihindarkan saat pihak yayasan dan pusat (Owner) smenitipkan calon pelamar yang mau tidak mau harus diterima. Selanjutnya saat proses melaksanakan rekrutmen seleksi di MTS Swasta Al- Washliyah 18 Tembung sudah diselesaikan, maka proses evaluasi kinerja harus berlangsung sesuai yang seharusnya, bahwa aktivitas evaluasi terus dilakukan ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi kandidat yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqublan. Pada hari senin 11 november 2024, pada jam 09.30 WIB, *tentang proses rekrutmen pada kinerja guru di MTS Swasta Al-Washliyah 18 Tembung*
- Bafadal, Ibrahim (2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamidi. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang, UMM Press. hal. 58
- Natsir Mohammad. 1989. *Menejemen Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, hal.211
- Nuraeni. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan.*” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (July 1, 2019): 124–37. <https://doi.org/10.24252/IDAARAH.V3I1.9792>.
- Nurhayati, B. (2006). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan*. *Mimbar Pendidikan*, 4(25): 64–70.
- Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, and Nova Intania. “*Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi*

Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA).”

<https://doi.org/10.15642/JKPI.2022.12.2.171-181>

Zubir, Muhammad. Pada hari senin 11 november 2024, pada jam 09.00 WIB, *tentang proses rekrutmen pada kinerja guru di MTS Swasta Al-Washliyah 18 Tembung.*