

Strategi Kepala Sekolah Dalam Proses Rekrutmen Guru Di Mi Nahdatul Ulama' Sumput Sidoarjo

Fathul Fauzi

email : ffathul123@gmail.com

STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

Jl. Raya Sidoarjo No.1 Sidoarjo

Desy Savitri

email: desysavitri26@gmail.com

STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

Jl.Raya Sidoarjo No.1 Sidoarjo

Lina Safitri

email: safitrilina1229@gmail.com

STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

Jl.Raya Sidoarjo No.1 Sidoarjo

Article History:

Dikirim:

6 September 2022

Direvisi:

7 Desember 2022

Diterima:

27 Februari 2022

Korespondensi Penulis:

HP / WA : 085850918472

Abstrak : Fokus penelitian ini adalah tentang strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumput Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumput Sidoarjo dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumput Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah membentuk tim pengembangan yang bertanggungjawab terhadap proses rekrutmen guru baru, mulai dari persiapan, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru, dan seleksi pelamar. Faktor pendukung dalam proses rekrutmen guru fasilitas, kerja sama, sumber daya manusia, dan forum komunikasi alumni. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya koordinasi dan tanggung jawab.

Kunci: Strategi, Kepala Sekolah, Rekrutmen

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan berbagai kegiatan pembelajaran yang dimana memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi. Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting dalam setiap gerakan pembangunan. Maka dari itulah suatu sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat mempercepat pembangunan bangsa. Mulai dari jumlah penduduk yang besar, apabila pertumbuhan penduduk tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanyalah akan menjadi beban terhadap pembangunan. Kualitas penduduk yang memadai adalah keadaan dimana penduduk baik secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai. Kualitas sumber daya manusia bisa di katakan baik ketika mempunyai sebuah manajemen yang tertata dan sesuai dengan perencanaan.

Lembaga Pendidikan di Indoneisa apapun bentuknya, semuanya harus berorientasi pada peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia yang Fokus utamanya ialah untuk memajukan Kualitas Sumber Daya Manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal dan sistem yang tertata rapi. Manajemen Pendidikan pada dasarnya adalah alat-alat yang diperlukan dalam usaha yang mencapai tujuan Pendidikan. Unsur Manajemen dalam Pendidikan merupakan penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen dalam bidang Pendidikan. Manajemen Pendidikan merupakan rangkaian proses yang terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan dan Pengawasan yang dikaitkan dengan bidang Pendidikan.¹

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas calon-calon pelamar, untuk menemukan calon pelamar yang memang sesuai dengan kriteria yang diinginkan diawali dari rekrutmen, suatu proses untuk menarik dan menemukan pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi maupun lembaga tertentu. Proses ini dimulai ketika suatu lembaga mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir ketika surat lamaran kerja diserahkan. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan karyawan atau tenaga pendidik baru.²

¹ Kurniadin, & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep &Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta : AR RUZZ MEDIA, 2012), 117.

² Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 99.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja. 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.³

Dalam hal ini kepala sekolah harus mempunyai manajemen SDM yang terencana sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional. Sekolah bisa dikatakan berhasil dalam mengelola sumber daya manusia adalah ketika kepala sekolah mempunyai strategi yang berbeda dari sekolah lain maka kepala sekolah bisa menjadikan sekolah bisa sebagai lembaga pendidikan yang berhasil, berkualitas, dan dapat di terima baik oleh masyarakat. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah harus mempunyai kriteria lulusan dalam proses perekrutan sumber daya manusia agar mendapatkan calon tenaga pendidik yang berkualitas sehingga guru professional yang dihasilkan juga dapat meningkat.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.⁴ Mekanisme 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 hubungannya dengan pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan.⁵

Maka, berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo, karena di madrasah tersebut memiliki strategi proses rekrutmen yang cukup unik dan berbeda dari sekolah lainnya. Dimana dalam proses perekrutan sumber daya manusia, kepala sekolah mempunyai strategi proses perekrutan SDM yang sudah berjalan lima tahun

³ Siti Tsuwaibah, *Studi tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Guru*. (Semarang: YPI Al Khoiriyah, 2010), 1.

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 102

⁵ Supiana, *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*, (Badan Litbang Dan Diklat Depag RI, 2008), 292.

sebelumnya dalam masa satu kali periode. Strategi perekrutan SDM ini terlebih dahulu diutamakan bagi lulusan atau alumni MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo, karena kepala sekolah menginginkan adanya feedback dari alumni tersebut. Dalam artian alumni yang sudah lulus dengan kriteria minimal pendidikan sarjana S1 akan mengabdikan. Kepala sekolah juga membuat strategi rekrutmen yang diperuntukkan pada internal sekolah, maksudnya jika pada rekrutmen alumni tidak ada yang mendaftar maka kepala sekolah membuka kepada siapa saja yang ingin mendaftar dengan kriteria yang sama yaitu minimal pendidikan sarjana S1 sesuai dengan kebutuhan sekolah akan guru.

Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo perlu membuat strategi perencanaan sumber daya manusia yaitu proses rekrutmen yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan sekolah agar mendapatkan guru dengan kinerja yang baik dan sesuai dengan standar.

METODE PENELITIAN

Adapun metode dalam pengumpulan data adalah dengan metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan wawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶

Sedangkan observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan. Dengan observasi dapat kita peroleh gambaran yang lebih jelas yang sukar diperoleh dengan metode lain. Observasi adalah pengamatan yang mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi kepercayaan dan kebiasaan, pengamatan memungkinkan peneliti merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh peneliti menjadi sumber data.⁷ Observasi yang Peneliti lakukan merupakan Metode Observasi partisipan, dimana disini peneliti ikut melibatkan diri serta turun kelapangan/lokasi mengenai rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo.

Metode pengumpulan data selanjutnya adalah dengan dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data

⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2011), 174.

⁷ *Ibid.*, 174

dari hasil wawancara dan hasil pengamatan (observasi). Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dokumen, notula rapat, catatan harian, dan sebagainya

Sumber data penelitian ini terdiri dari tiga bagian yakni manusia, suasana dan dokumentasi. Sumber data manusia disini adalah kepala sekolah, guru dan pihak-pihak yang terkait di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo. Adapun analisis data dengan menggunakan triangulasi data. Data yang diperoleh hasil dari di lapangan dikumpulkan dan dikomparasikan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah Dalam Proses Rekrutmen Guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo

Salah satu kegiatan penting manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmen merupakan proses penarikan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik perekrutan atau rekrutmen menurut R.Wayne Mondy adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan yang ada dalam organisasi.⁸

Dalam lingkup pendidikan, Rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan Guru di Sekolah. Beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan Rekrutmen Guru di suatu Sekolah sebagai berikut :

1. Perluasan Sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (pupil enrollment) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah Guru yang Relevan.
2. Keluarnya Guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan Guru.
3. Adanya mutasi dan perpindahan Guru ke Sekolah atau jabatan lain.

⁸ R. Wayne Mondy., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10 jilid 1, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), 132

4. Pengadaan atau pendirian Sekolah baru, sehingga diperlukan Guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan Pendidikan.⁹

Rekrutmen guru yang dilakukan oleh MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo dengan berbagai alasan yaitu perluasan sekolah karena daya tampung siswa yang bertambah sehingga membutuhkan tambahan guru dan adanya perpindahan guru ke sekolah lain. Bertambahnya daya tampung siswa menunjukkan bahwa sekolah diminati oleh masyarakat karena mutu Pendidikan semakin meningkat sehingga membutuhkan tambahan guru untuk memenuhi bertambahnya kelas yang ada. Sedangkan perpindahan guru ke sekolah karena ada guru mengikuti suami yang pindah lokasi pekerjaan ke daerah lain dan juga adanya guru yang diterima menjadi PNS guru.

MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo melakukan perekrutan guru untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan ibu khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo bahwa tujuan rekrutmen disini itu untuk mengisi lowongan guru kosong akibat cuti, resign, dan lainnya, selain itu juga untuk mencari SDM yang berkualitas.¹⁰

Sistem perekrutan tenaga pendidik dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Keseimbangan penentuan sumber mungkin merupakan hal yang perlu mendapat pertimbangan manajemen sumber daya manusia. Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan sumber tenaga pendidik dan kependidikan. Yang jelas masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihaian manajemen SDM dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik yang cakap sesuai dengan motif orientasi sekolah. Secara garis besar

⁹Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), 50-51

¹⁰ Wawancara dengan ibu Khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo 21 Oktober 2022, pukul 09:17 WIB

penentuan sumber tenaga pendidik dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni perekrutan dari internal sekolah dan perekrutan eksternal sekolah.¹¹

Salah satu perekrutan tenaga pendidik di sekolah adalah melalui rekrutmen secara internal. Informasi tersebut akan menyebar dari pegawai yang satu ke pegawai yang lain atau bisa juga terjadi mutasi beberapa pegawai dari suatu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal lembaga. Kandidat sumber Internal sekolah akan melalui proses seleksi dengan mempertimbangkan faktor kinerja, prestasi, dan perilaku karyawan yang bersangkutan. Sumber internal meliputi tenaga pendidik dan kependidikan sekarang, rekan-rekan pendidik, tenaga pendidik dan kependidikan sebelumnya dari pelamar sebelumnya.¹²

Sistem rekrutmen internal diterapkan di MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo ini dengan merekrut guru dari alumni terlebih dahulu, setelah dirasa dari alumni tidak ada baru merekrut guru dari eksternal dengan menyebar brosur dan melalui media sosial. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan ibu khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo bahwa MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo ini mengutamakan rekrutmen guru dari alumni saja, rata-rata guru disini dari alumni sekolah ini sendiri. Biasanya kita share di grup alumni atau menghubungi alumni jika ada posisi guru kosong disini serta bisa juga melalui keluarga, teman, dan orang lain. Jika dari alumni tidak ada yang melamar maka akan melakukan rekrutmen guru dari luar melalui penyebaran brosur serta melalui media sosial.¹³

Kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo memiliki strategi sendiri untuk mendapat calon guru yang berkompeten dan berkualitas yaitu dengan pembentukan tim pengembangan serta kepala sekolah ingin menyeleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan memprioritaskan alumni agar generasi penerus MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo semakin bertambah dan bisa mengembangkannya dengan lebih baik.

Strategi yang dilakukan kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo dalam rekrutmen guru yaitu dengan membentuk tim pengembangan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta guru yang lainnya. Kepala madrasah menyeleksi dan

¹¹ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Pendidik dan Kependidikan Sekolah* (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirgen Peningkatan Mutu pendidik dan Kependidikan Depdiknas, 2008), 38.

¹² Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 37.

¹³ Wawancara dengan ibu Khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo 21 Oktober 2022, pukul 09:17 WIB

staf-staf lain juga menyeleksi. MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo akan memprioritaskan para alumni MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo untuk mendaftar menjadi guru disini. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa yang bukan alumni untuk melamar jadi guru disini.¹⁴

Konsep strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo dengan merancang program atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo yang terdiri dari kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah dan guru senior. Tim ini akan membuat dan merancang proses penyeleksian calon tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan syarat yang telah dilampirkan. Dan kemudian para tim melakukan musyawarah guna menentukan atau menerima pendidik dan tenaga kependidikan yang baru.

Proses rekrutmen dimulai dengan 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 dengan menentukan strategi dan metode rekrutmen.¹⁵

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.¹⁶

Dalam proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui 4 kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan rekrutmen guru

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. Penetapan kualifikasi untuk melamar menjadi guru baru.

¹⁴ Wawancara dengan ibu Khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo 21 Oktober 2022, pukul 09:17 WIB

¹⁵ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), 59

¹⁶ *Ibid.*, 34

- c. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru
 - d. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
 - e. Penyiapan ruang atau tempat
 - f. Penyiapan bahan ujian seleksi,
2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru
Penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya.
 3. Penerimaan lamaran guru baru
Penerimaan lamaran guru baru meliputi:
 - a. Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
 - b. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
 - c. Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
 - d. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4. Seleksi pelamar

Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru.¹⁷

Proses rekrutmen guru yang di MI Nahdatul Ulama Sumpu Sidoarjo adalah membentuk tim khusus yaitu tim pengembangan bertanggung jawab penuh pada proses rekrutmen guru baru, mulai dari persiapan yang meliputi penentuan kriteria dan spesifikasi calon guru, menentukan prosedur pendaftaran, jadwal dan ruangan wawancara serta menyiapkan bahan ujian tulis calon guru. Tim pengembangan juga bertugas mempromosikan lowongan calon guru kepada alumni melalui media sosial, bisa juga melalui teman, kerabat, dan keluarga. Proses seleksi juga termasuk wewenang tim pengembangan

¹⁷ *Ibid.*, 30-32.

dalam menentukan calon guru tersebut diterima atau tidaknya menjadi guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo.¹⁸

Dalam proses rekrutmen guru yang dilakukan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo yaitu :

1. Persiapan rekrutmen guru

Proses persiapan yang dilakukan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo meliputi :

a. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru

Dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo, tahap persiapan yang dilakukan dengan membentuk tim pengembangan yang bertanggung jawab dalam rekrutmen guru melalui surat keputusan kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo. Tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo mendapat mandat dari kepala sekolah untuk merancang, merencanakan, melaksanakan proses rekrutmen guru baru.

b. Penetapan kualifikasi untuk melamar menjadi guru baru

Tim pengembangan menetapkan kualifikasi calon guru sesuai kebutuhan guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo. Kualifikasi yang dipersyaratkan sarjana S1 sesuai kebutuhan guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo, selain itu beragama Islam, memiliki kemampuan membaca dan menulis Al Quran, sehat jasmani dan rohani, memiliki komitmen yang tinggi terhadap kinerja dan prestasi, dan memiliki keterampilan computer dalam mendukung pekerjaan.

c. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru

Prosedur pendaftaran guru baru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo yaitu membuat surat lamaran, resume, dan lampirkan berkas pendukung bisa dikirimkan secara langsung ke sekolah maupun melalui jasa pengiriman surat. Dengan penetapan prosedur pendaftaran guru diharapkan calon pelamar guru mengetahui prosedur tersebut dan memudahkan dalam proses pendaftarannya.

d. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru

Tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo membuat jadwal rekrutmen dari proses pendaftaran, seleksi, dan pengumuman guru yang diterima. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru harus memperhatikan kondisi dan program-

¹⁸ Wawancara dengan ibu Khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo 21 Oktober 2022, pukul 09:26 WIB

program lainnya yang sudah direncanakan agar tidak mengganggu proses rekrutmen guru baru tersebut. Selain itu, tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo perlu membuat timeline proses rekrutmen guru agar sesuai dengan target waktu yang sudah direncanakan.

e. Penyiapan ruang atau tempat

Tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo menyiapkan ruang tersendiri untuk proses pendaftaran dan seleksi penerimaan guru. Dengan menyiapkan ruang tersendiri agar dapat lebih konsentrasi dengan proses rekrutmen guru baru dari tahap awal sampai dengan diterimanya guru baru tersebut.

f. Penyiapan bahan ujian seleksi

Tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo menyiapkan bahan ujian seleksi baik secara tulis dan wawancara untuk mengetahui kompetensi calon guru. Bahan ujian seleksi disiapkan dengan baik agar sekolah mendapatkan guru baru yang profesional sesuai kebutuhan sekolah.

2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sedangkan tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo mempromosikan lowongan calon guru kepada alumni melalui media sosial, bisa juga melalui teman, kerabat, dan keluarga.

3. Penerimaan Lamaran guru

Tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo menerima lamaran guru baik secara langsung ke sekolah maupun lewat jasa pengiriman surat, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar dan merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Tim pengembangan menetapkan persyaratan untuk calon guru yang melamar diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4. Seleksi Pelamar

Tim pengembangan melakukan seleksi penerimaan guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo di ruang yang disiapkan untuk seleksi. Seleksi penerimaan guru dilakukan dengan wawancara dan ujian tulis.

Wawancara dilakukan untuk menemukan dan menentukan kecocokan antara karakteristik pelamar dengan persyaratan kebutuhan guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo. Sedangkan ujian tulis dilakukan untuk menguji kemampuan serta bakat dari pelamar guru sehingga sangat mendapatkan guru yang sesuai kebutuhan dan mempunyai bakat dalam pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo agar lebih baik lagi mutu pendidikannya.¹⁹

Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Proses Rekrutmen Guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo

Setiap organisasi atau lembaga tentunya tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung dalam proses rekrutmen sumber daya manusia yang dapat membantu pelaksanaan rekrutmen tersebut berjalan dengan baik dan sesuai rencana. Selain itu, juga ada faktor penghambat dalam proses rekrutmen sumber daya manusia yang sedikit banyak bisa mengganggu jalannya proses rekrutmen tersebut. Begitu juga yang terjadi di lembaga Pendidikan dalam melakukan rekrutmen guru tentunya juga ada faktor pendukung dan faktor penghambatnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan di lapangan bahwa terdapat beberapa faktor dalam rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo :

1. Faktor Pendukung

Berdasarkan wawancara, faktor pendukung dalam rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo yaitu :

a. Fasilitas

Fasilitas adalah salah satu faktor pendukung sebagai sarana untuk melancarkan dan memudahkan kegiatan agar dapat berjalan dengan baik. Tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo menyiapkan fasilitas sebagai sarana untuk elancarkan dan memudahkan kegiatan agar dapat berjalan dengan baik. Fasilitas yang

¹⁹ Wawancara dengan ibu Khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo 21 Oktober 2022, pukul 09:26 WIB

disiapkan diantaranya berupa ruangan yang representatif dan alat-alat yang mendukung proses rekrutmen guru.

b. Kerjasama

Dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kerja sama antar tim, pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Hidup akan berkembang jika seorang manusia bersosialisasi antar masyarakat. Kerjasama antar tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sidoarjo yang baik sehingga dapat menyelesaikan proses rekrutmen guru dengan baik. Kerjasama dilakukan antar anggota tim dari tahap awal sampai akhir diterimanya guru baru harus terus dijaga dengan baik, agar proses rekrutmen tersebut bisa berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan rencana.

c. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling mendukung dalam terlaksanakannya suatu kegiatan yang baik. Tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dalam rekrutmen tenaga pendidik baru merupakan bagian dari komponen pendukung dari sumber daya manusia. Tersedianya sumber daya manusia khususnya tim pengembangan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo yang mampu menjalankan proses rekrutmen guru dengan baik. Kepala sekolah memilih orang-orang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang diharapkan dapat melaksanakan rekrutmen guru dengan baik.

d. Forum Komunikasi Alumni

Salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam proses rekrutmen guru adalah adanya Forum komunikasi alumni. Forum komunikasi alumni memudahkan MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo untuk menginformasikan bahwa lowongan guru baru melalui media sosial, sehingga informasi lowongan guru baru cepat tersebar dan cepat mendapatkan pendaftar lowongan guru.²⁰

2. Faktor penghambat

Berdasarkan wawancara, selain faktor pendukung juga terdapat faktor penghambat yang di hadapi dalam rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo yang di hadapi antara lain :

a. Kurangnya Koordinasi

²⁰ Wawancara dengan ibu Khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo 21 Oktober 2022, pukul 09:26 WIB

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, bahwa ada beberapa hal ditemukan adanya kurang koordinasi dari kerja sama, saling bantu membantu dan menghargai tugas dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing. Hal ini bisa membuat hambatan dari proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo disebabkan karena setiap satuan kerja dalam melakukan kegiatannya, tergantung atas bantuan dari satuan kerja lain.

Oleh karena itu, kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo dan tim pengembangan harus melakukan koordinasi dengan baik dan secara rutin dilakukan agar bisa mengurangi hambatan-hambatan yang terjadi dari kurangnya koordinasi.

b. Tanggung Jawab

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terdapat beberapa faktor yang penting dalam menyukseskan suatu pelaksanaan tersebut salah satunya adalah tanggung jawab. Adapun yang menjadikan tanggung jawab itu penting dalam suatu pelaksanaan adalah agar tidak terjadinya pekerjaan ganda yang mana hal tersebut akan menghambat dari pada suatu pelaksanaan rekrutmen guru.

Oleh karena itu kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sidoarjo dan tim pengembangan harus mampu merinci tugas dan tanggung jawab tim pengembangan yang bertanggung jawab terhadap rekrutmen guru agar tidak terjadi tumpang tindih dan pekerjaan ganda dalam proses rekrutmen guru, sehingga bisa mengurangi hambatan yang terjadi.²¹

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan dari pembahasan strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo sebagai berikut :

1. Strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo adalah dengan membentuk tim pengembangan yang bertanggung melakukan proses rekrutmen guru. Proses rekrutmen guru yang dilakukan adalah Persiapan

²¹ Wawancara dengan ibu Khusnul selaku kepala sekolah MI Nahdlatul Ulama Sumpu Sidoarjo 21 Oktober 2022, pukul 09:26 WIB

rekrutmen guru, Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, Penerimaan Lamaran guru, dan Seleksi Pelamar.

2. Faktor pendukung strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo yaitu fasilitas, kerjasama, sumber daya manusia dan forum komunikasi alumni.
3. Faktor penghambat strategi kepala sekolah dalam proses rekrutmen guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo yaitu kurangnya koordinasi dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurniadin, & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta : AR RUZZ MEDIA, 2012.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2011.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10 jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.
- Panduan Diklat. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirgen Peningkatan Mutu pendidik dan Kependidikan Depdiknas, 2008.
- Riani, Asri Laksmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Supiana, *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tangerang, Madrasah Aliyah Negeri I Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*. Badan Litbang Dan Diklat Depag RI, 2008.
- Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Tsuwaibah, Siti, *Studi tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Guru*. Semarang: YPI Al Khoiriyah, 2010.
- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.), 59