



Research Article

Received: 09 February 2024, Revised: 21 February 2024, Accepted: 22 February 2024, Published: 8 March 2024

Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Rosyana¹, Diningrum Citraningsih^{2*}, Rz. Ricky Satria Wiranata³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Yogyakarta, Indonesia

ABSTRACT:

This study aims to describe and analyze the recruitment system of educators at SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta, and improve the quality of education through the recruitment system of educators. The study employed a qualitative descriptive methodology. Data was collected through interviews, observations, and document analysis from a selected group of school staff. The results showed that the recruitment system for educators at SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta was described in several stages, namely, administration, interview stages, and reading and writing the Qur'an and micro teaching. The school is looking for qualified educators according to the profile and has a teaching commitment to improve the quality of education at SDIT Salsabila 3 Banguntapan. The school's efforts in improving quality by conducting development programs for educators and evaluation activities every week. The school provides facilities in developing the talents and interests of students with extracurricular and simaan activities to increase memorization which is carried out twice a week. The implications of recruiting educators have loyalty and commitment in teaching. Before prospective educators officially become educators at SDIT Salsabila 3 Banguntapan make a work contract agreement first according to the applicable work agreement.

Keywords: Recruitment system, Educators, Quality of Education

ABSTRAK:

Tujuan penelitian ini untuk menggambarkan dan menganalisis sistem perekrutan tenaga pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta, serta meningkatkan mutu pendidikan melalui proses perekrutan tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen dari sejumlah staf sekolah yang terpilih. Temuan penelitian menjabarkan bahwa sistem perekrutan tenaga pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta terdiri dari beberapa tahapan, meliputi aspek administratif, wawancara, evaluasi membaca dan menulis Al-Qur'an, serta kemampuan mengajar secara rinci. Sekolah berusaha mencari tenaga pendidik yang sesuai dengan profil dan memiliki komitmen kuat terhadap proses pengajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan. Upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melibatkan program pengembangan untuk pendidik dan kegiatan evaluasi mingguan. Sekolah juga menyediakan fasilitas untuk mengembangkan bakat dan minat siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler dan simaan yang diadakan dua kali seminggu untuk meningkatkan hafalan. Hasil perekrutan pendidik berdampak pada tingkat loyalitas dan komitmen dalam mengajar. Sebelum resmi bekerja di SDIT Salsabila 3 Banguntapan, calon tenaga pendidik diwajibkan untuk membuat perjanjian kontrak kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata kunci : Sistem Rekrutmen, Pendidik, Kualitas Pendidikan

*Corresponding Author,
Email address, cicit.efka@gmail.com (Rosyana)

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan dan menjadi tempat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menciptakan manusia terdidik sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah direncanakan. Menurut Yakub dan Vico Hisbanarto, esensi pendidikan adalah proses mendidik dengan menjelaskan suatu pemahaman, pernyataan, dan penalaran kepada siswa sesuai dengan nilai dan aturan sosial yang berlaku serta mendidik siswa¹ Pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk karakter manusia ke arah yang lebih baik.

Pendidikan mutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pendewasaan mutu peserta didik yang dikembangkan dengan membebaskan peserta didik dari kebodohan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, serta dari akhlak dan iman yang buruk² Peningkatan kualitas pendidikan tidak lepas dari pembicaraan tentang sumber daya manusia karena merupakan orang yang membuat konsep, merencanakan, menjalankan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan dan juga merupakan orang yang menjalankan roda sistem manajemen organisasi. Dalam menjalankan sistem, sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang handal dan berkomitmen untuk mewujudkan pendidikan sesuai dengan tujuan sekolah yang dapat berkontribusi pada penyelenggaraan pendidikan yang efektif.

Memahami peran dan pentingnya manajemen sumber daya manusia, lembaga pendidikan perlu membentuk departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan berbagai orang yang tepat dalam mengembangkan manajemen pendidikan agar mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Oleh karena itu, diperlukan sistem mekanisme, akuntabilitas dan peran kinerja

¹ (Yakub, 2014).

² (Mulyasana, 2011).

departemen SDM³. Rekrutmen itu sendiri adalah proses menemukan, menemukan dan menarik pelamar yang cakap untuk dipekerjakan oleh organisasi⁴ Kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penilaian kinerja dilakukan sebagai jalinan kegiatan yang saling terkait. Karena hubungan ini, kegiatan ini sama-sama mempengaruhi bagaimana strategi sumber daya manusia⁵ Rekrutmen juga dapat dipahami sebagai proses pemilihan dan penyajian tenaga kerja baru untuk mengisi posisi yang kosong dengan menggunakan sistem tertentu. Mekanisme penerimaan pendidik harus sangat penting untuk diperhatikan, karena pada tahap ini, sekolah memiliki kewenangan untuk menentukan dan menyeleksi pendidik sesuai kriteria yang dibutuhkan. Oleh karena itu, proses rekrutmen tenaga pendidik dapat dikatakan sebagai salah satu kunci pendidikan yang berkualitas.

Kesalahan dalam proses perekrutan tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam mencapai tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan. Sistem rekrutmen yang dilakukan dengan baik oleh sekolah diharapkan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, karena keberlangsungan pendidikan secara langsung dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Mencapai tujuan pendidikan akan sulit jika hanya mengandalkan fasilitas dan bangunan yang lengkap, namun dibutuhkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kompetensinya dan menjalankan fungsi serta tugasnya dengan baik. Selain itu, pendidik juga harus mampu beradaptasi untuk mengikuti perkembangan zaman dan teknologi saat ini, serta mampu terus berinovasi agar peserta didik dapat

³ Muslimah et al., *Studi Lembaga Pendidikan Islam*, ed. oleh Zaedun Na' im (Bandung: Media Sains Indonesia, 2023).

⁴ (Siagan, 2005).

⁵ Hadijaya, 2013).

menerima pembelajaran yang disampaikan demi menciptakan pendidikan yang berkualitas⁶.

Kegiatan rekrutmen dilakukan dengan tujuan mencari tenaga pendidik yang berpotensi meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagaimana Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang dirumuskan dalam Bab IV Pasal 8, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau program Diploma IV. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sehingga undang-undang memudahkan sekolah menentukan kualifikasi calon pendidik.

Pendidikan mutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pendewasaan mutu peserta didik yang dikembangkan dengan mengeluarkan peserta didik dari kebodohan dan akhlak buruk serta beriman. Pendidikan yang berkualitas lahir dari sistem *perencanaan* yang baik dengan materi, sistem, tata kelola yang disampaikan oleh pendidik yang baik dengan komponen pendidikan yang berkualitas⁷ Dengan begitu menciptakan kualitas pendidikan yang melahirkan peserta didik yang unggul. Sebagai tolok ukur, dapat dilihat dari kemampuan pendidik dalam mendidik, membentuk karakter yang baik dan mampu membuat peserta didik memiliki contoh bagi orang banyak. Pendidikan memiliki peran penting dan merupakan proses yang terintegrasi sebagai proses peningkatan sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, salah satu peran penting

⁶ 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).

⁷ (Mulyasana 2011).

pendidikan adalah mempersiapkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3, pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan potensi peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidik dan pendidikan memiliki komponen yang saling berkaitan untuk mewujudkan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual religius, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang berguna bagi dirinya sendiri dan masyarakat luas.

SDIT Salsabila 3 Banguntapan berada di bawah naungan Yayasan Silaturahmi Pecinta Anak Indonesia (SPA) Indonesia dan merupakan sekolah dengan sistem *Full Day School* yang menggabungkan kurikulum nasional dengan kurikulum dasar dengan harapan dapat menanamkan nilai-nilai agama Islam sejak dini, membiasakan perilaku Islami dalam kehidupan sehari-hari dan menanamkan dasar-dasar untuk membentuk dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.

Seperti dalam pernyataan dalam Al-Qur'an, surat Al-Anfal ayat 27 menyatakan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَاتَّمَّ تَعْلَمُونَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.

SDIT Salsabila 3 Banguntapan memiliki citra yang baik di masyarakat umum. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya jumlah mahasiswa setiap tahunnya. Pada tahun ajaran 2017-2018 jumlah siswa sekitar 457 siswa, pada tahun ajaran 2018-2019 sebanyak 489 siswa, dan pada tahun ajaran 2019-2020 sebanyak 499 siswa dan pada tahun ajaran 2020-2021 sebanyak 497 siswa dengan selisih 2 siswa dari tahun ajaran sebelumnya.

Selain itu, banyak prestasi yang telah diraih baik di tingkat regional maupun nasional. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan, merekrut tenaga pendidik baru sangat penting karena tenaga pendidik merupakan ujung tombak penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, rekrutmen merupakan salah satu cara untuk menemukan tenaga pendidik yang berkualitas.

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menjelaskan peristiwa yang terjadi secara nyata dan fakta dengan mengumpulkan data dan informasi secara objektif tentang sistem rekrutmen pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peneliti mengumpulkan data dengan melakukan wawancara terstruktur dengan kepala sekolah, kurikulum waka, waka siswa, waka humas, serta admin umum dan khusus. Hal ini bertujuan agar informasi yang diperoleh dari beberapa informan dapat mendalam dan peneliti dapat menggali serta memahami fakta yang terjadi di lapangan.

Selain itu, peneliti juga melakukan observasi secara tidak langsung untuk mengamati dan memperoleh data aktual serta meneliti bukti dokumenter sebagai pelengkap data penelitian. Kemudian data dianalisis dan kesimpulan dibuat. Data dianalisis menggunakan model analisis data Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, tampilan data dan penarikan kesimpulan. Untuk

menguji validitas data, dilakukan uji kredibilitas, transferabilitas, dependability, dan confirmability⁸.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan

Latar belakang rekrutmen disebabkan oleh berbagai macam alasan, misalnya ada pensiun atau ada yang pindah karena suatu alasan. Dengan dilaksanakan rekrutmen guru sebagai solusi untuk pemenuhan kebutuhan jumlah guru di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

Proses rekrutmen yang dilakukan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta dalam merekrut siswa baru selalu meningkat sesuai kebutuhan sekolah. Di awal proses untuk menyeleksi calon pendidik baru, memperhatikan tiga poin penting, yaitu pendidikan, kemampuan membaca dan menulis Al-Qur'an, dan komitmen untuk mengajar. Rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, kemudian ada standarisasi seleksi yang kita tetapkan sebagai kriteria yang memenuhi kriteria sesuai dengan apa yang kita tetapkan, sehingga tujuannya adalah kebutuhan tenaga pendidik. Dari tujuan tersebut, sekolah akan membentuk tim formasi terlebih dahulu sebelum menginformasikan adanya rekrutmen tenaga pendidik dengan menentukan berapa tenaga pendidik yang akan diterima dan teknis pelaksanaan rekrutmen. Setelah persiapan selesai, tim rekrutmen tenaga pendidik baru menetapkan ketentuan sebagai syarat atau kriteria bagi pelamar atau pendaftar tenaga pendidik baru, yaitu syarat administrasi, meliputi surat lamaran kerja, fotokopi ijazah, dan fotokopi sertifikat pendukung, fotokopi KTP dan Kartu Keluarga, setelah lulus administrasi membuat surat pernyataan komitmen dan

⁸ (Sugiyono, 2011)

pengabdian di sekolah ini. Pelamar tidak perlu menyertakan surat medis atau surat keterangan sehat.

Lebih lanjut Kepala Sekolah mengungkapkan bahwa syarat menjadi pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan adalah aqidah (aqidah muslim), memenuhi unsur kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, ketersediaan calon pendidik untuk berkomitmen mengajar, melihat *take record* yaitu pengalamannya dalam Pendidikan, ilmu tahfidnya harus diutamakan, misalnya menguasai salah satu metode dan kemudian menguji tahfidznya dan minimal menghafal juz 30 dan ingin menambah hafalan. Jika guru kelas diprioritaskan lulusan PGSD atau S1 dan sesuai dengan jurusannya.

Kriteria yang telah ditentukan oleh sekolah hampir sama karena merupakan formasi atau panitia rekrutmen tenaga pendidik baru di SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta. Dari menyelesaikan administrasi, aqidah muslim, memenuhi kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan, dan komitmen mengajar serta memiliki pengalaman di bidang pendidikan. Kriteria dari sekolah terkait dan literasi Al-Qur'an untuk pendidik umum dan kesesuaian jurusan. Bagi pendidik tahfiz, minimal hafal juz 30 dan kuasai salah satu metode tahfidz.

Mekanisme pemberian informasi lowongan kerja di SDIT Salsabila 3 Banguntapan melalui website kemudian membuat flyer yang nantinya akan dishare di grup WhatsApps guru dan media sosial sekolah, seperti di website, instagram dan facebook. Setelah menginformasikan tentang pembukaan lowongan pekerjaan kemudian menentukan tata cara rekrutmen berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan. Apabila sudah diumumkan pelamar yang lolos seleksi maka yang sudah dinyatakan diterima akan magang terlebih dahulu di sekolah selama 2 bulan.

Terdapat program rekomendasi untuk mencari calon tenaga pendidik potensial, misalnya ada pelamar yang datang, itu melalui jalur rekomendasi dari teman-teman kita, meskipun melalui jalur rekomendasi, tapi kita juga tetap melaksanakan tes rekrutmen seperti biasa. Nantinya, jika sudah menerima surat pernyataan,

akan ada komitmen untuk mengajar di SDIT Salsabila 3 Banguntapan sekolah, terutama untuk ukuran itu, tetapi harus hafal minimal 1 juz, yaitu juz 30, sebaiknya hafal 3 Juz (28, 29, dan 30), seleksi administrasi dan *microteaching*.

Kemampuan mengajar dan kemampuan membaca dan menghafal Alquran menjadi tolak ukur dalam seleksi semua jalur masuk calon pendidik baru dari. Aspek penguasaan pengetahuan, aspek pengalaman mengajar, aspek keterampilan mengajar, dan aspek komitmen mengajar. Hal ini membuktikan bahwa sangat penting dalam menentukan tenaga pendidik untuk menciptakan tujuan pendidikan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

Setelah menyelesaikan proses seleksi, pengumpulan hasil rekrutmen kemudian dilanjutkan ke rapat untuk penentuan hasil akhir yang lolos untuk diterima menjadi tenaga pendidik. Dalam semua proses rekrutmen tenaga pendidik, terdapat kendala yaitu apabila diterima, ia mengundurkan diri maka strategi kami adalah membuat cadangan, katakanlah kami membutuhkan 3 formasi, kami memiliki 3 cadangan.

Peningkatan Kualitas Pendidikan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan

Kualitas pendidikan sekolah menekankan pada produk dan manajemen sekolah yang memiliki tenaga pendidik dan peserta didik dengan kualifikasi *output* yang berkualitas dan berdaya saing sehingga dapat diterima di masyarakat sekitar. Hasil yang diharapkan dari peningkatan kualitas adalah penumbuhkembangan kemampuan, terjadinya perubahan dari yang lemah menjadi yang kuat, menguasai kompetensi mereka, dan penguasaan orang tua dalam mendidik anak-anak. Jadi merekrut korelasi kualitas SDM yang unggul adalah kualitas. Jadi karena ujung tombak pendidikan adalah pendidik.

Tenaga pendidik diupayakan memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Selain memiliki kemampuan untuk menguasai materi, memproses

program belajar mengajar, dan melakukan administrasi dan evaluasi. Beberapa aspek dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, diantaranya Pertama dari sumber daya manusia, otomatis tenaga pengajar dari pelamar sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing. Dan rekrutmen ini adalah pintu peningkatan kualitas, sedangkan yang Kedua akan jika tidak sesuai dengan bidang jurusan, tetapi ketika kita menguji *microteaching* yang baik nanti, kita akan menerimanya karena ada beberapa yang bukan dari PGSD tetapi memiliki kemampuan yang baik di kemudian hari, mereka bisa diikutsertakan dalam pelatihan, pembinaan, KKG, dan dauroh memberikan bekal bagi guru-guru ini seperti yang kita harapkan.

Peran sebagai fasilitator dan motivator yang menempel pada tanggung jawab pendidik bagi anak didiknya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan agar lebih efektif dalam melaksanakan proses pengajaran, dianjurkan untuk membuat skenario yang jelas. Pertama, dari kualitas siswa, jadi prestasi yang diperoleh adalah kejuaraan yang bisa didapatkan baik akademik maupun non akademik, itu akan terlihat disana kemarin akademiknya panahan kita di tingkat kabupaten, juara 1 dan juara 2 di menyanyi, sampai tingkat provinsi, kita bisa melihat dari prestasi pertama yang tampaknya, yang kedua adalah dari *Simaan*, kami memiliki *simaan* 2 kali seminggu juga akan menunjukkan kemampuan menghafal anak di SDIT Salsabila 3 Banguntapan dan juga indikator kualitas pendidikan. Kelemahannya adalah sebagian besar kejuaraan yang diikuti tetapi tidak didokumentasikan adalah sertifikat pertama dan kedua dibawa oleh anak-anak.

Sebagai upaya peningkatan kualitas SDIT, Salsabila 3 Banguntapan melaksanakan kegiatan peningkatan kemampuan tenaga pendidik seperti keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan (diklat), pembinaan, kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan Dauroh untuk memberikan bekal bagi tenaga pendidik. Kualitas pendidik yang meningkat berbanding lurus dengan prestasi siswa tersebut dibuktikan dengan kejuaraan yang diikuti

anak-anak. Serta kegiatan untuk meningkatkan kualitas yaitu dengan *simaan* 2 kali seminggu untuk meningkatkan kemampuan menghafal siswa di SDIT Salsabila 3 Banguntapan. Kegiatan ekstrakurikuler atau pembelajaran non akademik juga berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pengadaan ekstrakurikuler di SDIT Salsabila 3 Banguntapan merupakan upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui berbagai macam ekstrakurikuler yang diminati oleh siswa. Karena dalam ekstrakurikuler ini akan ada beberapa ekstrakurikuler yang akan diikutsertakan dalam kompetisi akan membawa nama baik sekolah, salah satu contohnya adalah panahan, dan beberapa kompetisi lainnya juga sama. Untuk meningkatkan kualitas itu, citra sekolah muncul dari perspektif non-akademik.

Lebih lanjut, sekolah juga menyiapkan fasilitas untuk daya dukungnya karena program tersebut didukung oleh aspek pembiayaan. Strategi ini juga melibatkan orang tua dan wali untuk mendukung keberhasilan program sekolah. Indikator sekolah yang berkualitas adalah memfasilitasi peserta didik dalam pengembangan bakat dan minat. Terdapat program peningkatan kemampuan tenaga pendidik yang diadakan oleh SDIT Salsabila 3 Banguntapan dan program evaluasi setiap minggunya yaitu membuat motivasi untuk mengetahui sejauh mana tenaga pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan melaksanakan tugas dan kepercayaannya.

Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan

Sistem rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan dilakukan oleh sekolah cabang masing-masing. Yayasan memberikan wewenang ini, tetapi sekolah memiliki otonomi untuk merekrut pendidik, kemudian melaporkan hasil seleksi ke yayasan untuk disetujui. Dari sistem rekrutmen ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SDIT Salsabila dengan seleksi karyawan yang baik akan memiliki korelasi yang kuat dan

signifikan dengan sekolah dan berjalan dengan baik. Dalam merekrut tenaga pendidik, sekolah memiliki kebijakan dan memberitahukan adanya kontrak kerja bagi tenaga pendidik baru yang lulus seleksi dengan minimal mengajar selama 1 tahun dengan membuat perjanjian kerja. Sistem rekrutmen tenaga pendidik berperan penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan. Implikasi dari merekrut pendidik memiliki loyalitas yang tinggi terhadap sekolah. Hal ini membuktikan bahwa komitmen tenaga pendidik dalam pengabdian pendidikan tinggi berdampak pada *output* siswa berprestasi di sekolah.

Rangkaian kegiatan rekrutmen tenaga pendidik baru di SDIT Salsabila 3 Banguntapan berkembang sesuai kebutuhan sekolah⁹ dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen tenaga pendidik sebelumnya. Sekolah membentuk tim rekrutmen untuk menentukan tenaga pendidik yang dibutuhkan, kemudian pembagian *e-flyer* atau pengumuman untuk menarik pelamar atau tenaga pendidik melalui media sosial, *website*, dan *siaran whatsapp*. dengan kualifikasi muslim atau muslim, mampu membaca Al-Qur'an dengan baik, mencintai dunia anak dan pendidikan, mampu bekerja sama dengan tim, pendidikan minimal SMA atau sederajat, Memiliki hafalan minimal Juz 30, dan bersedia mengabdikan minimal 1 tahun masa studi. Setelah memenuhi persyaratan, calon tenaga pendidik melakukan tes wawancara dengan kepala sekolah SDIT Salsabila 3 Banguntapan Yogyakarta dengan membawa berkas administrasi yaitu curriculum vitae, fotokopi ijazah terakhir, fotokopi KTP, dan surat keterangan pendukung. Selain itu, calon tenaga pendidik juga diuji oleh guru yang ahli di bidangnya.

Menurut teori Bafadal (2008:22) dalam proses persiapan rekrutmen pendidik (guru) harus melakukan beberapa persiapan, yaitu: membentuk panitia rekrutmen pendidik baru (guru), mengkaji berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah,

⁹ (Efendi, 2022)

peraturan yayasan yang berkaitan dengan peraturan pemerintah guru, menentukan persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, menetapkan prosedur pendaftaran guru baru, menentukan jadwal guru baru, persiapan fasilitas yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru (guru), format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima, persiapan ruang atau tempat masuk aplikasi pendidik baru (guru), persiapan materi ujian seleksi, panduan pengecekan hasil ujian dan tempat ujian¹⁰.

Rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan melalui tiga tahap, yaitu seleksi pertama atau administrasi adalah proses pendaftaran dengan memasukkan berkas lamaran sesuai dengan persyaratan yang dikirimkan dalam bentuk *soft file* melalui google form. Setelah melewati tahap pertama, pelamar mengikuti tahap kedua, yaitu wawancara dan membaca serta menulis Al-Qur'an. Tes ini dilakukan untuk mengetahui pengetahuan dasar wawasan dan keilmuan pelamar BTAQ. Selanjutnya di tahun ketiga adalah tes kemampuan mengajar atau *micro teaching*.

Bagi pelamar yang lolos tiga tahap proses seleksi, pelamar akan melakukan magang sebagai selama kurang lebih 2 (dua) atau 3 (tiga) bulan. Sondang Siagian menyatakan bahwa rekrutmen merupakan langkah untuk mencari, menemukan, dan menarik calon pekerja yang memenuhi persyaratan untuk bekerja di dalam atau oleh suatu lembaga¹¹ Dalam penelitian yang dilakukan oleh¹² atau guru dan karyawan pada jabatan dilakukan dengan 2 cara: Pertama, penambahan dan penempatan anggota baru dilaksanakan melalui serangkaian langkah, seperti menilai kebutuhan formasi, mengumumkan penerimaan GTT dan PTT baru, melakukan seleksi yang memperhatikan prestasi akademik, non-akademik, dan moral, melakukan wawancara, serta proses penerimaan dan penempatan. Kedua, pengisian dan penempatan anggota pada

¹⁰ Pasiska, Canada, and Mutiyati 2020)

¹¹ (Sondang P. Siagian, 2009).

¹² Anwar dan Muhammadun (2020) menyatakan bahwa penambahan dan penempatan personil

posisi tertentu dipertimbangkan berdasarkan kapasitas intelektual, kapabilitas, dan pengalaman mereka dalam menjalankan tugas di sekolah. Hal ini juga memperhitungkan saran dan masukan yang diberikan baik oleh guru maupun karyawan melalui mekanisme yang telah ditetapkan.

Kepala Sekolah melakukan proses rekrutmen pegawai atau pendidik yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, kemudian ditetapkan standarisasi seleksi agar kebutuhan pendidik dapat memenuhi syarat. Ini semua adalah bentuk peningkatan kualitas pendidikan. SDIT Salsabila 3 Banguntapan yang mengutamakan analisis sesuai kebutuhan.

Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum dan Wakil Kepala Sekolah bagian Kesiswaan berusaha menjalankan tahap awal rekrutmen secara hati-hati dan detail, guna mencegah terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Dengan perencanaan yang matang dan jelas, proses rekrutmen dapat berjalan dengan lancar. Menurut teori Siagian, pentingnya berbagai tes diadakan, tidak boleh dilupakan bahwa penggunaannya hanya sebagai alat untuk mendapatkan informasi yang lebih obyektif tentang pelamar¹³

Dampak yang timbul setelah melalui proses rekrutmen ini adalah peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kualitas sekolah secara keseluruhan. Hal ini terjadi karena semua potensi dan bakat individu tersalurkan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Penilaian terhadap peserta yang lulus tidak hanya didasarkan pada skor tes, tetapi juga mempertimbangkan prestasi, pengalaman kerja, dan keterampilan yang mendukung kompetensi pelamar. Selain melibatkan serangkaian tes, penerimaan pelamar di SDIT Salsabila 3 Banguntapan juga didasarkan pada komitmen terhadap pendidikan.

Peran yang sangat signifikan dalam pendidikan terletak pada kualitas, yang mencakup seluruh elemen di dalam sekolah, seperti peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, dan proses

¹³ (Sondang P. Siagian, 2009).

pendidikan itu sendiri. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, diperlukan dukungan dari sekolah yang memiliki standar kualitas tinggi. Sekolah berkualitas diartikan sebagai institusi yang secara menyeluruh dapat memenuhi kepuasan para pelanggan. Menurut teori Dedi Mulyasana, pendidikan berkualitas adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pendewasaan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan membebaskan peserta didik dari kebodohan, ketidakjujuran, ketidakbenaran, ketidakmampuan, serta dari buruknya akhlak dan iman¹⁴.

Sebagai upaya peningkatan kualitas SDIT Salsabila 3 Banguntapan melaksanakan kegiatan peningkatan kemampuan tenaga pendidik seperti keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan (diklat), pembinaan, kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan *dauroh* untuk memberikan bekal bagi tenaga pendidik. Kualitas pendidik yang meningkat berbanding lurus dengan prestasi peserta didik dibuktikan dengan kejuaraan yang diperoleh peserta didik. Seperti halnya kegiatan untuk siswa, yaitu dengan *simaan* 2 kali seminggu, kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan menghafal siswa di SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

Pemberian pelatihan atau peningkatan, kompetensi guru, jabatan/*penghargaan* dan penilaian harian merupakan senjata yang tepat untuk memotivasi guru agar meningkatkan profesionalismenya yang akan berdampak pada kualitas pendidikan. Dengan banyaknya guru yang telah berseri, guru yang lulus penilaian, siswa berprestasi mampu menjadi bukti kualitas pendidikan yang berkualitas¹⁵.

Sekolah juga membuat program kegiatan evaluasi dan perencanaan pendidik dilakukan setiap minggu untuk mengevaluasi kinerja yang dilakukan selama pembelajaran. Ada

¹⁴ (Mulyasana, 2011)

¹⁵ Miftahul Ulum dan Mahmud Fauzi, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MTs Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang," *MENARA TEBUIRENG: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 14, no. 02 (Februari 2019): 123–37.

program peningkatan kemampuan tenaga pendidik yang diadakan sekolah dan program evaluasi setiap minggunya yaitu membuat motivasi mengenal para pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Kegiatan ekstrakurikuler juga merupakan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dengan mengikuti berbagai kejuaraan yang akan meningkatkan citra sekolah. Indikator sekolah yang berkualitas adalah memfasilitasi peserta didik dalam pengembangan bakat dan minat. Selain dapat menyalurkan minat dan bakat siswa, mereka juga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah melalui berbagai kompetisi non akademik. Kesenambungan kegiatan belajar-mengajar merujuk pada interaksi timbal balik antara guru dan murid dalam konteks pembelajaran, dengan tujuan mencapai hasil tertentu. Untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran, peran guru memiliki dampak signifikan dalam membimbing peserta didik mencapai tujuan yang diinginkan. Saat ini, penting bagi pendidik untuk memiliki kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Harapannya, hal ini akan membentuk guru-guru yang profesional, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.

Perekrutan tenaga pendidik diselenggarakan sesuai dengan ketentuan Yayasan Sekolah, tetapi dilaksanakan di setiap sekolah secara khusus. Salah satu upaya peningkatan mutu pendidikan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan adalah melalui perekrutan tenaga pendidik. Proses rekrutmen ini dilakukan ketika sekolah menghadapi kekurangan tenaga pendidik akibat berbagai alasan, seperti pensiun, cuti, atau pindah ke sekolah lain karena alasan tertentu. Sekolah menganggap rekrutmen tenaga pendidik sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena peran guru sangat vital dalam mencapai tujuan pembelajaran. Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, sekolah perlu memiliki tenaga pendidik yang berkualitas, karena kemampuan, kecerdasan, dan keterampilan peserta didik memerlukan

bimbingan dari para pendidik. Meskipun kualitas sekolah dipengaruhi oleh berbagai elemen, guru merupakan unsur yang paling menentukan dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas sangat tergantung pada proses rekrutmen tenaga pendidik. Pendidikan berkualitas lahir dari guru yang berkualitas¹⁶ Tenaga pendidik baru terpilih dengan proses serangkaian peningkatan kompetensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Upaya memperbaiki strategi rekrutmen guru yang belum efektif dapat dilakukan oleh pemerintah dan pimpinan sekolah yang menerapkan prinsip akurasi dalam rekrutmen. Prinsip-prinsip ini meliputi akurasi antara individu dan organisasi, akurasi antara guru dan sekolah, akurasi antara guru dan siswa, dan akurasi antara kualifikasi guru dan konteks pengajaran. Untuk mendukung prinsip akurasi, pemerintah harus bekerja sama dengan penyedia calon guru untuk lebih mempersiapkan dan berkualitas guru untuk menjawab kebutuhan guru di Indonesia¹⁷

KESIMPULAN

Rekrutmen pendidik dilaksanakan melalui proses yang telah ditetapkan oleh sekolah, mencakup langkah-langkah administratif dan sesi wawancara (tes membaca dan menulis Al-Qur'an, hafalan Al-Qur'an) dan tahap *micro teaching* atau praktik mengajar. Tim formator atau panitia rekrutmen pendidik terdiri dari kepala sekolah, kurikulum waka, siswa waka, dan humas waka. Sekolah melakukan rekrutmen dan penyebaran *e-flyer* atau pengumuman untuk menarik minat calon pelamar atau pendidik melalui media sosial, *website*, dan *siaran whatsapp*.

Strategi peningkatan pendidikan di SDIT Saksabila 3 Banguntapan dengan merekrut tenaga pendidik yang unggul adalah dengan menentukan sumber daya manusia (SDM) yang tepat di bidang sains, kemampuan mengajar atau *micro teaching*.

¹⁶ (Mulyasana, 2011).

¹⁷ (Utami, 2019).

Selain itu, program untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik seperti pelatihan, KKG dan dauroh, serta program kedinasan juga menjadi penentu mutu pendidikan. Kepala sekolah melakukan kegiatan evaluasi dan perencanaan mingguan bagi pendidik untuk mengevaluasi kinerja yang dilakukan selama pembelajaran. Sekolah memfasilitasi siswa dalam mengembangkan bakat dan minat serta mendukung berbagai kompetisi akademik dan kompetisi non akademik dengan dukungan pendampingan dari tenaga pendidik yang handal.

Implikasi dari sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Salsabila 3 Banguntapan adalah memiliki loyalitas dan komitmen dalam mengajar. Sebelum calon tenaga pendidik resmi menjadi tenaga pendidik di SDIT Salsabila 3 Banguntapan membuat perjanjian kontrak kerja terlebih dahulu. Dengan perjanjian kontrak kerja, tenaga pendidik memiliki komitmen mengajar yang tinggi sesuai dengan visi, misi dan tujuan SDIT Salsabila 3 Banguntapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saeful, dan Muhammadun. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDIT Ibnu Khaldun Sedong.” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 5, no. 9 (2020): 929–40. <https://doi.org/10.36418/SYNTAX-LITERATE.V5I9.1587>.
- Efendi, Mohamad Fahrudin. “Sistem Penerimaan Guru Pada Lembaga Pendidikan Swasta (Studi di Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri).” *Ta’lim : Jurnal Multidisiplin Ilmu* 1, no. 2 (Desember 2022): 80–95.
- Hadijaya, Yusuf. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing, 2013.
- Mulyasana, Dedy. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Rosdakarya, 2011.
- Muslimah, Ima Rahmawati, Abdul Goffar, Ayit Irpani Naila Nahdiyah, Diningrum Citraningsih, Ismatul Izzah, Marjuni, et

al. *Studi Lembaga Pendidikan Islam*. Diedit oleh Zaedun Na' im. Bandung: Media Sains Indonesia, 2023.

Pasiska, Rabial Kanada, dan Mutyati. "Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam." *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (Januari 2020): 85–96. <https://doi.org/10.19109/ELIDARE.V6I2.6465>.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.

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.

Ulum, Miftahul, dan Mahmud Fauzi. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MTs Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang." *MENARA TEBUIRENG: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 14, no. 02 (Februari 2019): 123–37.

Utami, Sri. "MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN INDONESIA MELALUI PENINGKATAN KUALITAS PERSONAL, PROFESIONAL, DAN STRATEGI REKRUTMEN GURU." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP 2*, no. 1 (Mei 2019): 518–27.

Yakub, Vico Hisbanarto. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.