



MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SDI AL IKHLAS CILANDAK JAKARTA SELATAN

Akhmad Shunhaji¹, Ahmad Zain Sarnoto², Mhd Sukron³

Institut PTIQ Jakarta

Email : akhmadshunhaji@ptiq.ac.id, ahmadzain@ptiq.ac.id,
sukronmuhammad259@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:
Mutu, Pendidik,
Rekrutment.

Latar Belakang : Pendidikan adalah alat utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Adapun dasar dari pendidikan yang berkualitas adalah pengajaran yang berkualitas tinggi, pengajaran berkualitas hanya bisa dilakukan oleh pendidik yang berkualitas.

Tujuan : Salah satu cara untuk mendapatkan pendidik yang bermutu adalah dengan melakukan proses rekrutmen yang baik, rekrutmen yang terencana, terukur dan obyektif.

Metode : Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil : Hasil penelitian ini adalah: 1) Proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas masih belum terselenggara dengan baik, yaitu terdapat beberapa kekurangan seperti tidak ada perencanaan terkait pembentukan panitia rekrutmen pendidik, tidak adanya pedoman wawancara dan tidak adanya format penilaian tes kemampuan membaca Al-Qur'an. 2) Manajemen rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas sudah berperan dengan baik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas. Hal demikian dilihat dari banyaknya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik dan meningkatnya jumlah peserta didik kelas 6 yang khatam Al-Qur'an lebih dari 1 kali dari tahun 2019 sampai 2021, serta prestasi-prestasi lain yang sudah diraih oleh peserta didik SDI Al Ikhlas, baik prestasi akademik maupun non akademik.

Kesimpulan: Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al-Ikhlas, Cilandak, Jakarta Selatan. Sesuai dengan rumusan masalah, hasil observasi dan pembahasan serta temuan penelitian yang sudah dipaparkan pada bab IV, maka dapat peneliti simpulkan bahwa proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas masih belum terselenggara dengan baik, terdapat beberapa kekurangan.

ABSTRACT

Keywords:
Quality, Educators,
Recruitment.

Background: Education is the main tool to improve the quality of a nation's human resources. The basis of quality education is high quality teaching, quality teaching can only be done by qualified educators.

Purpose: One way to get quality educators is to carry out a good recruitment process, recruitment that is planned, measurable and objective.

Method: *This research uses a qualitative descriptive case study type approach. Data collection techniques using observation, interviews and documentation.*

Results: *The results of this study are: 1) The process of recruiting educators at SDI Al Ikhlas has not been carried out properly, namely there are several deficiencies such as no planning regarding the formation of an educator recruitment committee, no interview guidelines and no format for assessing Al-Qur'an reading ability tests an. 2) Educator recruitment management at SDI Al Ikhlas has played a good role in improving the quality of education at SDI Al Ikhlas. This can be seen from the many improvements in the quality of human resources (HR) educators and the increasing number of grade 6 students who have completed the Al-Qur'an more than once from 2019 to 2021, as well as other achievements that have been achieved by SDI students. Al Ikhlas, both academic and non-academic achievements.*

Conclusion: *Based on the results of research on educator recruitment management in improving the quality of education at SDI Al-Ikhlas, Cilandak, South Jakarta. In accordance with the formulation of the problem, the results of observations and discussions as well as the research findings that have been described in chapter IV, the researcher can conclude that the process of recruiting educators at SDI Al Ikhlas is still not well organized, there are several deficiencies.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia (A'yun, Imron, & Arifin, 2019). Suatu negara dan bangsa akan maju apabila rakyatnya memiliki pendidikan yang tinggi dan berkualitas, sebaliknya suatu negara akan tertinggal dari negara dan bangsa lain apabila pendidikan rakyatnya rendah dan tidak berkualitas (Subroto, 2019). Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu bangsa akan tertinggal dari bangsa lain dalam percaturan dan persaingan kehidupan global yang semakin kompetitif (Berangka, 2018).

Pendidikan yang baik pada hakekatnya adalah pendidikan yang berkualitas (Wijaya & Rifa'i, 2016). Pendidikan harus memenuhi standar, metode dan kurikulum yang tepat, serta kualitas pendidikan yang baik. banyak faktor yang mempengaruhi kemerosotan dunia pendidikan Indonesia. Hampir pada semua komponen masukan (input) dan komponen proses dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, kurang mendukung terciptanya pendidikan berkualitas, dan hal ini terjadi di sebagian besar sekolah di Indonesia. Oleh karena itu wajar apabila komponen keluaran (output), yakni para lulusannya, juga berkualitas rendah (Sutrisno, Fatoni, & Nawawi, 2010).

Para pendidik atau guru, sebagai salah satu komponen masukan dari suatu proses pembelajaran, belum dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan professional. Ketidak profesionalan pendidik ini telah menjadi penyebab utama rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Banyak faktor yang menyebabkan masih rendahnya kualitas pendidik, antara lain proses rekrutmen yang kurang selektif, faktor gaji dan kesejahteraan pendidik yang rendah, kualifikasi pendidik yang masih belum memenuhi standar, peran Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang relatif kurang berkualitas dalam mendidik calon pendidik, merupakan beberapa faktor penyebab rendahnya kualitas pendidik di Indonesia. Selain itu, ditambah sering terjadinya pergantian kurikulum yang membuat para pendidik harus terus beradaptasi dengan kurikulum baru, jaminan masa depan pendidik yang tidak pasti dan masih banyak penyebab lainnya yang tidak mungkin diurai secara keseluruhan.

Disisi lain, hampir semua pihak sepakat bahwa pendidik diposisikan sebagai sentral keterlaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah, maka sebab itu pendidik senantiasa menjadi topik pembicaraan dan sorotan banyak pihak berkaitan

dengan kinerjanya. Kesenjangan yang terjadi dari fenomena tersebut, diharapkan pada masa yang akan datang setiap sekolah harus didukung oleh para pendidik yang kompeten dan memiliki jiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif untuk mencapai pendidikan bangsa yang lebih berkualitas.

Sehubungan dengan rendahnya kinerja pendidik, terdapat beberapa hasil penelitian yang menjelaskan bahwa ada tiga hal penting yang perlu dicermati. Pertama, pendidik cenderung mengajar hanya memindahkan pengetahuan saja (Fauzie, 2018). Dimensi pengembangan kemampuan berpikir logis, kritis, dan kreatif kurang diperhatikan. Kedua, pendidik enggan beralifauzh dari model mengajar yang diyakininya tepat, meskipun tidak selamanya benar (Fadhallah, 2020). Ketiga, pendidik cenderung hanya memenuhi target minimal dari keseluruhan capaian yang diharapkan dalam proses belajar mengajar, sebatas siswa mampu menjawab tes dengan baik.

Hal lain yang mendukung rendahnya kinerja pendidik dilihat dari kualifikasi pendidik di semua tingkatan sekolah belum seluruhnya memenuhi syarat (Hadi, Asrori, & Rusman, 2021). Program penyetaraan tentu saja menjadi alternatif jawabannya dengan biaya yang tentu tidak sedikit, di samping kendala dari motivasi masing-masing pendidik yang masih rendah untuk mengembangkan ilmu melalui program tersebut.

Data terbaru menunjukkan bahwa peringkat daya saing Indonesia berdasarkan laporan World Economics Forum (WEF) 2019 turun lima peringkat menjadi urutan ke-50 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya di posisi ke-45. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pendidik Indonesia masih memerlukan perbaikan struktural untuk memperbaiki daya saing nasional. Posisi Indonesia sebelumnya kini diisi oleh Bahrain dan tertinggal dari negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia. Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya indeks daya saing Indonesia adalah terkait dengan keterampilan SDM yang masih terbelah rendah. Ketua Kamar Dagang Indonesia (Kadin) menyebutkan bahwa produktivitas SDM masih berada di bawah standar kebutuhan industri.

Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasi dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perseorangan atau kelompok (Hansen, 2020). Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM.

Belajar dari Jepang, keberhasilan negara tersebut menjadi negara maju tak lepas dari kualitas pendidikan dan kedisiplinan yang dimilikinya. Pemerintah Jepang sangat memperhatikan perkembangan pendidikan dan rutinitas para pelajar sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi. Standardisasi pendidikan dilakukan secara merata melalui pilihan SD dan SMP yang ditentukan oleh pemerintah daerah setempat dengan mempertimbangkan jarak sekolah dengan rumah. Selain Jepang, Indonesia juga dapat belajar dari Hong Kong yang merupakan salah satu negara dengan sistem pendidikan terbaik di dunia. Sistem pendidikan yang diterapkan oleh Pemerintah Hong Kong adalah kompetitif dan mengedepankan kualitas pendidik. Selain itu sistem pendidikannya pun mengadopsi struktur pendidikan Inggris. Pendidikan di Hong Kong juga lebih mengutamakan pengetahuan, keahlian praktik, serta kemampuan interpersonal.

Besaran anggaran pendidikan perlu diikuti dengan perbaikan kualitas belanjanya. Pasalnya jumlah anggaran di Indonesia relatif sama dengan Vietnam, tetapi peringkat kualitas pendidikan Vietnam berada jauh di atas Indonesia. Berdasarkan skor The Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2018, Indonesia menempati

posisi ke-62 dengan skor sebesar 395,3. Angka tersebut jauh bila dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura (556), Thailand (415), dan Vietnam (495).

Bank Dunia menyebutkan bahwa akses pendidikan di Indonesia sejatinya telah mengalami peningkatan signifikan, namun sayangnya peningkatan akses tersebut belum bisa memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia ([Harahap, 2019](#)). Oleh sebab itu pemerintah Indonesia perlu memperluas akses pendidikan yang lebih merata dan sesuai dengan standar pendidikan internasional, baik secara kurikulum maupun praktik. Selain itu pemerintah Indonesia perlu meningkatkan kriteria kualifikasi pendidik yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraannya.

Peningkatan kualitas SDM perlu segera dilakukan untuk mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi dan investasi agar dapat berada setingkat dengan negara-negara maju. Kini Indonesia telah memasuki masa bonus demografi hingga 16 tahun ke depan. Melalui dukungan kebijakan pemerintah, kesempatan ini tentu harus dimanfaatkan dengan sangat optimal untuk membangun kesiapan menuju era Indonesia Emas 2045.

Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, kualitas pendidik Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah pendidik (pendidik) mengalami peningkatan sebanyak 382% dari 1999/2000 menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah peserta didik hanya 17% . Dari 3.9 juta pendidik (pendidik) yang ada, masih terdapat 25% pendidik (pendidik) yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi.

Selain menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan dan kurikulum, sumber daya manusia pendidik juga harus dipersiapkan dengan sebaik mungkin. Sebagai pelaksana pendidikan pendidik memegang peranan penting untuk mencerdaskan dan mengantarkan anak bangsa menyongsong masa depan yang cerah.

Pendidik diharapkan mampu membawa perubahan bagi peserta didiknya, terutama dalam upaya membangkitkan semangat dan keinginan peserta didiknya untuk belajar. Sehingga pada akhirnya akan membawa peserta didiknya kepada keberhasilan.

Kualitas pendidikan dalam suatu bangsa tidak lain adalah ditentukan oleh kualitas tenaga pendidiknya. Seorang tenaga pendidik harus memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memenuhi standar nasional pendidikan. Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia pendidiknya, karena dengan adanya sumber daya manusia pendidik yang professional dapat meningkatkan mutu pendidikan yang lebih tinggi.

Pendidik yang berbermutu mampu menyampaikan pembelajaran yang bermutu dan selalu berupaya menciptakan suasana belajar yang kondusif dengan memanfaatkan segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai sumber belajar serta meminimalisir keterbatasan dan hambatan.

Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidik adalah ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar, kualifikasi Pendidik yang belum setara sarjana, program Peningkatan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Pendidik yang rendah dan rekrutmen Pendidik yang tidak efektif.

Faktor utama yang menyebabkan kualitas Pendidik di Indonesia sampai dengan hari ini masih rendah adalah kurang maksimalnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam proses perekrutan tenaga pendidik atau pendidik.

Rekrutmen sumber daya manusia pendidik tidak bisa dianggap remeh begitu saja, mengingat tujuan diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia pendidik yang bermutu tinggi sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Sebelum mengadakan program rekrutmen sumber daya manusia pendidik, pihak sekolah sebagai penyelenggara kegiatan harus mempersiapkan sistem rekrutmen yang

sistematis dan terukur. Salah satu penyebab mutu sumber daya pendidik kita sampai dengan hari ini masih rendah adalah belum maksimalnya proses rekrutmen sumber daya manusia pendidik.

Berdasarkan pengamatan penulis, proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas belum terselenggara dengan baik. Kepala sekolah beserta wakil-wakil kepala sekolah belum mempersiapkan sistem rekrutmen yang baik, rekrutmen yang sistematis dan terukur. Kurang maksimal dalam membuat perencanaan rekrutmen, seperti belum ditentukan hari dan waktu dilakukan tes bagi calon pendidik. Dan tidak ditentukan juga siapa-siapa saja yang akan mewawancarai, menilai *microteaching* dan tes baca Al Qur'an.

Suksesnya rekrutmen sangat dipengaruhi oleh perencanaan, karena pada saat perencanaan ditetapkan bagaimana alur rekrutmen, sarta atau kualifikasi, waktu rekrutmen, pengujian, format penilaian, musyawarah hasil rekrutmen dan pengumuman ([Hayudiyani, Supriyanto, & Timan, 2020](#)). Apabila pada saat perencanaan tidak dibahas dan tidak ditetapkan, maka besar kemungkinan proses rekrutmen tidak berjalan sesuai yang diinginkan dan lebih parahnya lagi besar kemungkinan hasil rekrutmen tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pada saat tes kemampuan baca Al Qur'an bagi calon pendidik baru di SDI Al Ikhlas tidak ada format penilaiannya ([Rahman, 2015](#)). Salah satu syarat ketika melakukan tes adalah harus memiliki format penilaian. Dengan adanya format penilaian akan lebih mudah mengukur kemampuan baca Al Qur'an calon pendidik, dan tentunya juga bisa dipertanggungjawabkan.

Di SDI Al Ikhlas masih menerima calon pendidik yang latar belakang pendidikannya tidak linier dengan lowongan yang dibutuhkan, seperti lulusan S1 Pendidikan Matematika mengajar mata pelajaran Tematik (walikelas), lulusan S1 Pendidikan Bahasa Arab mengajar mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Terkait linieritas ini sudah ada ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah, meskipun pendidik tersebut memiliki kemampuan untuk mengajar mata pelajaran lain (tidak linier).

Terkait sosialisasi program rekrutmen di SDI Al Ikhlas juga masih kurang maksimal, hal ini terlihat pada saat mengiklankan program rekrutmen pendidik hanya pada satu website saja (www.jobs.id) dan via whatsapp. Salah satu cara untuk mendapatkan calon pendidik yang banyak dan memiliki kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan adalah dengan membuat iklan yang menarik dan diiklankan melalui banyak website, jangan cuman mengandalkan satu website saja.

Pendidik yang sudah diterima dan berstatus sebagai pegawai kontrak tidak mendapatkan pembinaan dari pihak sekolah. Pendidik yang baru saja diterima haruslah mendapatkan pembinaan terkait administrasi, program dan peraturan sekolah ([Mahdali, 2020](#)). Dengan adanya pembinaan terhadap pendidik baru, akan mempercepat proses adaptasi dengan lingkungan baru. Sehingga pendidik-pendidik yang baru saja direkrut bisa menjalankan tugasnya sesuai harapan, dan memperkecil peluang terjadinya pemutusan kontrak bagi pendidik-pendidik yang belum diangkat menjadi pegawai tetap.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, peneliti ingin memberikan kontribusi dalam perbaikan kualitas SDM Indonesia melalui perbaikan manajemen rekrutmen pendidik, dengan harapan masyarakat mendapat gambaran yang jelas tentang kriteria dan tahapan-tahapan dalam manajemen rekrutmen pendidik.

Program rekrutmen yang bermutu tentu akan menghasilkan sumber daya manusia pendidik yang bermutu pula. Dengan memperoleh sumber daya pendidik baru yang bermutu, maka kecil kemungkinan terjadi pendidik pendidik kontrak yang tidak diperpanjang kontraknya dan pendidik-pendidik kontrak yang dicukupkan (tidak diangkat menjadi pendidik tetap). Sehingga pihak manajemen tidak perlu mengadakan program rekrutmen sumber daya pendidik baru, dengan alasan pendidik-pendidik kontrak yang

sudah ada tidak memenuhi standar kompetensi pendidik yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

METODE PENELITIAN

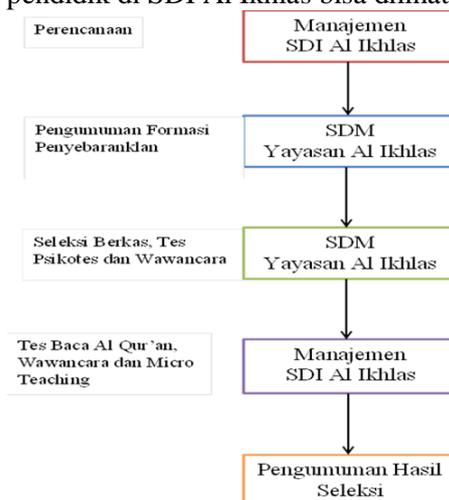
Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yang juga didukung oleh data-data lapangan melalui wawancara. Sebagaimana pendapat Sugiyono yang dikutip oleh Abd. Hadi, et.all, menjelaskan bahwa, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Sedangkan bersifat deksriptif maksudnya adalah data yang diperoleh berupa kata-kata, gambar dan perilaku, tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistic, melainkan tetap dalam bentuk kualitatif/narasi yang memiliki arti lebih kaya dari sekadar angka atau frekuensi. Penelitian ini dilakukan di SDI Al Ikhlas, Cilandak, Jakarta Selatan dan sasaran penelitian adalah manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, para wakil kepala sekolah dan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas), Cilandak, Jakarta Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Rekrutmen Pendidik Di SDI Al Ikhlas

Manajemen rekrutmen pendidik adalah serangkaian aktifitas mencari, memilih dan merekrut pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang sedang dibutuhkan oleh sekolah. Rekrutmen pendidik harus dilakukan oleh orang-orang yang kompeten, orang yang memahami kebutuhan sekolah. Seperti rekrutmen yang dilaksanakan di SDI Al Ikhlas dilakukan atas kerja sama antara manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) dengan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas. Rangkaian proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas bisa dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Perencanaan Rekrutmen (Analisis kebutuhan dan Penentuan Persyaratan) Di SDI Al Ikhlas

Tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) dan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas masing-masing sudah memiliki tugas pokok, salah satu tugas pokoknya itu adalah melakukan rekrutmen. Mulai dari rekrutmen pendidik, tenaga pendidik sampai pramubakti (petugas kebersihan) .

Tujuan utama proses rekrutmen pendidik adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dalam suatu jabatan tertentu sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama, mulai pertama diangkat menjadi pegawai kontrak sampai diangkat menjadi pegawai tetap (Tika & Maryam, 2021). Proses rekrutmen pendidik menjadi salah satu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah. Pendidik yang bagus dan berkualitas (memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, meningkatkan kemampuan kompetensi dan performa, serta melaksanakan kegiatan pengajaran dengan sebaik mungkin untuk pencapaian hasil yang lebih baik), tentu tidak didapat dari hasil rekrutmen yang asal-asalan (tanpa perencanaan yang matang) melainkan dari hasil rekrutmen yang bagus dan berkualitas.

Adapun faktor-faktor yang membolehkan dilakukannya rekrutmen dalam suatu organisasi diantaranya berdirinya organisasi baru, adanya perluasan kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan baru, adanya pekerja yang berhenti dan diberhentikan, adanya pekerja yang pensiun dan adanya pekerja yang meninggal dunia. Begitu juga dalam organisasi pendidikan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gomes dalam Candra Wijaya, et.al, bahwa rekrutme dapat diadakan karena berdirinya lembaga pendidikan baru, adanya penambahan kelas, adanya perluasan kegiatan siswa (ekstra kulikuler), adanya pekerjaan-pekerjaan baru dalam suatu lembaga pendidikan (pendidik piano, pendidik angklung dan lain sebagainya), adanya pendidik atau tenaga pendidik yang pindah, adanya pendidik atau tenaga pendidik yang berhenti, adanya pendidik atau tenaga pendidik yang memasuki usia pensiun dan adanya pendidik atau tenaga pendidik yang meninggal dunia.

Kegiatan perencanaan rekrutmen pendidik baru di SDI Al Ikhlas mulai dilakukan pada saat menjelang tahun ajaran baru, yaitu sebelum penilaian semester genap tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) akan mengadakan rapat tahunan . Pada rapat tersebut dilakukan analisis kebutuhan pendidik untuk tahun ajaran mendatang, yaitu dengan cara melihat rasio peserta didik dengan jumlah pendidik yang ada. Apabila jumlah peserta didik lebih banyak dari pendidik, karena banyaknya peserta didik baru (kelas 1 tahun pelajaran yang akan datang) yang sudah mendaftar maka ada kemungkinan dilakukan rekrutmen pendidik baru.

Sedikitnya jumlah pendidik dibandingkan peserta didik bisa dikarenakan oleh beberapa hal seperti, adanya pendidik yang pensiun, adanya pendidik yang pindah tempat tugas, adanya pendidik yang meninggal dunia, adanya pendidik yang diberhentikan karena melakukan tindakan kriminal dan adanya pendidik yang dicukupkan kontraknya.

Setelah dilakukan analisis kebutuhan pendidik, tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) bertanggung jawab untuk memutuskan perlu atau tidak dilakukannya rekrutmen. Jika diputuskan perlu untuk melakukan rekrutmen, maka tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) harus merumuskan berapa jumlah pendidik yang dibutuhkan, jenis jabatan yang dibutuhkan (walikelas, pendamping dan mata pelajaran), menentukan apa-apa saja persyaratan yang harus dipenuhi dan waktu dibutuhkannya.

Dalam proses menentukan jumlah pendidik yang dibutuhkan, jenis jabatan dan persyaratannya, tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) harus mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat keputusan Yayasan Masjid Al Ikhlas dan fakta lapangan yang ada di SDI Al Ikhlas, yaitu melalui masukan atau saran dari para pendidik.

Terdapat beberapa persiapan yang harus dilakukan oleh sekolah ketika akan melakukan rekrutmen pendidik baru, meliputi (a) menentukan panitia; (b) pengkajian undang-undang yang telah ditentukan oleh pemerintah, peraturan yayasan yang berhubungan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik baru; (c) penetapan persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru, (d) penetapan prosedur-prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru (d) penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru, (e) penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima; (f) menyiapkan ruang atau tempat memasukan lamaran tenaga pendidik baru; (g) menyiapkan bahan ujian seleksi, pedoman-pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian. Setelah persiapan selesai dilakukan, kegiatan selanjutnya adalah penyebaran pengumuman melalui media, seperti brosur, facebook, instagram, majalah dan sebagainya.

Pada saat membuat perencanaan rekrutmen pendidik baru di SDI Al Ikhlas masih terdapat kekurangan, yaitu hanya membahas jumlah pendidik yang dibutuhkan, jenis jabatan pendidik yang dibutuhkan, persyaratan calon pendidik, waktu rekrutmen dan pengumuman hasil rekrutmen saja. Tidak ada pembahasan terkait pembentukan panitia rekrutmen, sehingga tidak tahu siapa nanti yang menilai micro teaching calon pendidik baru, siapa yang mewawancarai calon pendidik baru dan siapa yang akan menilai bacaan Al Qur'an calon pendidik baru.

Maka ketika pelaksanaan rekrutmen pendidik baru dilakukan dan dinilai oleh guru (kepala sekolah, wakil kepala sekolah) yang sedang memiliki waktu luang atau yang hadir pada hari itu. Proses rekrutmen pendidik baru yang dilakukan seperti ini akan berdampak tidak baik pada hasil rekrutmen. Walaupun pengadaan atau rekrutmen pendidik baru merupakan tugas dan tanggung jawab tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM), tatap saja harus dibentuk kepanitiaan rekrutmen pendidik baru, yang disertai surat tugas agar rekrutmen terprogram dengan baik, terlaksana dengan baik dan menghasilkan rekrutmen yang baik, sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Pada saat rekrutmen pendidik baru kepala sekolah SDI Al Ikhlas tidak mengeluarkan surat tugas untuk guru atau wakil kepala sekolah yang nanti akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon pendidik baru ([Muslihat, 2020](#)). Untuk memperoleh hasil rekrutmen yang berkualitas haruslah dibentuk sebuah kepanitiaan khusus, sehingga lebih terarah dan mudah melakukan pengawasan atau evaluasi terhadap proses rekrutmen.

Tahapan-tahapan mendasar demikian sangatlah penting dalam mewujudkan proses rekrutmen yang baik, karena apabila hal-hal yang dasar ini tidak diatur dengan baik akan berakibat fatal pada proses rekrutmen yang akan dilakukan nantinya. Segala sesuatunya harus dilakukan atas perhitungan dan pertimbangan yang jelas, sehingga proses rekrutmen bisa berjalan sesuai dengan fungsinya dan mendapatkan individu yang berkualitas sebagai pendidik sesuai dengan yang diinginkan sekolah.

B. Metode, Sumber dan Sosialisasi Formasi Rekrutmen Di SDI Al Ikhlas

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

Metode rekrutmen yang digunakan dalam setiap rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas adalah metode terbuka dan sumber yang berasal dari eksternal SDI Al Ikhlas, dengan tujuan membuka peluang sebanyak-banyaknya bagi calon pendidik yang ingin bergabung di SDI Al Ikhlas. Salah satu kelebihan dari rekrutmen dengan menggunakan metode terbuka adalah banyaknya calon pelamar. Semakin banyak orang yang mendaftar atau mengirimkan lamaran, semakin besar pula peluang untuk mendapatkan pendidik-pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan yang diinginkan sekolah. Metode rekrutmen terbuka ini juga berlaku terhadap proses rekrutmen yang dilakukan pada lembaga-lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Masjid Al Ikhlas (TK dan SMP), seperti rekrutmen pendidik, tenaga pendidik.

Terdapat kekurangan dalam proses pembuatan dan penyebaran pengumuman, wawancara tahap I dan tes psikotes yang dilakukan oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas, yaitu tidak adanya kepanitiaan. Sama halnya dengan tim manajemen SDI Al Ikhlas, semuanya dikerjakan dan dilakukan oleh anggota yang punya waktu luang atau sedang tidak sibuk. Meskipun semuanya memiliki kompetensi dalam bidang-bidang tersebut, akan lebih baik dibentuk sebuah kepanitiaan khusus, sehingga proses rekrutmen itu benar-benar dilakukan secara profesional dan akan mendapatkan pendidik yang profesional pula.

Setelah diputuskan oleh tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM), terkait jumlah pendidik yang dibutuhkan, jabatan pendidik, kriteria pendidik, persyaratan pendidik, waktu tes, pengumuman tes dan tempat tes. Berikutnya adalah tugas bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas yang membuat atau mendisain template pengumuman dibuka lowongan pendidik baru.

Pengumuman penerimaan pendidik baru harus dibuat dengan semenarik mungkin, pemilihan kosa kata, warna dan posisinya juga mempengaruhi daya tarik calon pelamar. Informasi yang disampaikan harus jelas dan singkat, hindari pengulangan kata dan jangan menggunakan kata yang multi tafsir. Terdapat beberapa point yang ahrus ada dalam pengumuman penerimaan pendidik baru yaitu, deskripsi jabatan, kualifikasi jabatan, kisaran jumlah gaji, alamat lokasi kerja, nama sekolah atau perusahaan, alamat kantor, nomor telpon, alamat email dan tanggal terakhir pengiriman lamaran.

Pengumuman dibuka lowongan pendidik baru SDI Al Ikhlas akan disebar luaskan dengan dua cara, pertama yaitu dengan menggunakan akun resmi media sosial milik Yayasan Masjid Al Ikhlas, seperti instagram, whatsapp, website resmi dan lain-lain dan kedua menggunakan jasa iklan melalui website www.jobs.id.

Semua calon pendidik yang ingin bergabung menjadi bagian dari keluarga besar SDI Al Ikhlas harus mengikuti prosedur yang sudah ada. Tidak ada istilah masuk dari jalur pintas atau orang dalam, semuanya akan diseleksi sesuai prosedur yang berlaku.

C. Seleksi dan Penetapan Hasil Rekrutmen Pendidik Di SDI Al Ikhlas

Seleksi calon pendidik di SDI Al Ikhlas dibagi menjadi tiga tahapan, pertama seleksi bahan atau dokumen yang menjadi persyaratan bagi calon pendidik, kedua wawancara dan tes psikotes yang ditangani langsung oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas dan yang ketiga wawancara, tes membaca Al-Qur'an dan micro teaching. Semua rangkaian seleksi ini wajib ditempuh oleh setiap calon pendidik yang berminat menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, meskipun orang tersebut adalah rekomendasi dari ketua Yayasan Masjid Al Ikhlas, rekomendasi dari kepala sekolah SDI Al Ikhlas atau rekomendasi dari salah satu pendidik di SDI Al Ikhlas.

Setiap calon pendidik yang mendaftar diminta untuk mengirimkan persyaratan ke email bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas atau mengupload di website www.jobs.id. Setiap lamaran yang masuk langsung dicek kelengkapan dokumennya oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas.

Bagi calon pendidik yang sudah lulus seleksi berkas akan diundang oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas melalui email dan whatsapp, guna untuk melakukan tes psikotes dan wawancara. Adapun hal-hal yang sangat diperhatikan oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas ketika wawancara adalah akhlakul karimah, semangat kerja dan merokok atau tidak. Wawancara merupakan bagian yang sangat penting dilakukan ketika melakukan rekrutmen, karena dengan wawancaralah akan diketahui karakter, latar belakang, dan semangat kerja secara langsung.

Tujuan dilakukannya wawancara adalah mengumpulkan informasi secara lengkap, adil dan akurat. Maka dari itu orang yang melakukan wawancara harus benar-benar ahli dan memiliki kompetensi untuk mewawancarai. Proses pengumpulan informasi ini tidak bisa dianggap remeh, selain menyiapkan pertanyaan, juga harus memilih dan memilah informasi yang mana yang akan diambil dan yang mana yang akan di buang. Selain memilih-dan memilah informasi yang didengar, juga harus bisa memastikan informasi yang diambil itu memang dapat dipertanggung jawabkan dan bisa diuji kebenarannya.

Proses wawancara yang dilakukan oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas dan yang dilakukan oleh tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) belum dilakukan dengan baik, yaitu pada saat melakukan wawancara tidak menggunakan pedoman wawancara. Wawancara dilakukan secara langsung dengan tidak ada tabel pertanyaan atau daftar point-point yang akan digali pada saat wawancara (wawancara tidak terstruktur), sehingga pertanyaan yang ditanyakan kepada calon pendidik ditanyakan sesuai dengan persepsi penanya saja (spontanitas). Proses wawancara seperti ini tentu jauh dari kata profesional, hal demikian terlihat tidak memiliki persiapan.

Wawancara terbagi kepada tiga macam yaitu, (a) wawancara terstruktur, (b) wawancara semi terstruktur dan (c) wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur dilengkapi dengan daftar pertanyaan, sehingga wawancara menjadi terarah, dapat mempersingkat waktu dan mudah untuk dievaluasi. Wawancara semi terstruktur juga memiliki daftar pertanyaan, akan tetapi pertanyaan tidak ditanyakan secara berurutan dan bisa dievaluasi, akan tetapi dapat memakan waktu yang cukup lama. Wawancara tidak terstruktur tidak memiliki daftar pertanyaan, pertanyaan bersifat spontanitas, sulit dijadikan sebagai evaluasi dan tidak memiliki ketentuan waktu. Wawancara tidak terstruktur bisa selesai dengan cepat dan juga bisa memakan waktu yang lama, faktor dari pertanyaan yang bersifat spontanitas.

Apabila wawancara dan tes psikotes telah selesai, calon pendidik akan mengikuti tes dengan tim SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas. Adapun tesnya rangkaiannya, yaitu wawancara, microteaching dan tes kemampuan membaca Al-Qur'an. Sama halnya

dengan wawancara yang dilakukan oleh bagian SDM, sistem wawancara yang dilakukan oleh tim manajemen SDI Al Ikhlas adalah tidak terstruktur, hanya mengandalkan pertanyaan spontanitas saja. Terdapat banyak pertanyaan yang bisa ditanyakan, diantaranya seperti berikut:

Pertanyaan-pertanyaan di atas bisa menjadi pedoman ketika melakukan wawancara terhadap calon pendidik baru, supaya pembicaraan pada saat wawancara terarah, tepat sasaran dan bisa dievaluasi. Salah satu kelebihan pengumpulan informasi dengan teknik wawancara adalah kedetailan data yang diperoleh secara langsung dengan sumber yang bersangkutan. Maka wawancara harus benar-benar dipersiapkan dengan baik, mulai dari menentukan siapa yang akan melakukan wawancara, topic yang akan digali, daftar pertanyaan yang akan ditanyakan dan alat tulis beserta alat untuk merekam proses wawancara.

Micro teaching merupakan salah satu tes yang harus dilakukan bagi calon pendidik yang berminat menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, micro teaching merupakan salah satu tes yang wajib ditempuh bagi calon pendidik. Micro teaching berfungsi untuk mengetahui kualitas calon pendidik ketika mengajar. Melalui tes micro teaching tim manajemen SDI Al Ikhlas dapat menilai calon pendidik, apakah memenuhi kualifikasi sebagai pendidik di SDI Al Ikhlas atau tidak.

Praktek micro teaching ini sebenarnya sudah tidak asing lagi bagi calon pendidik, karena micro teaching merupakan salah satu mata kuliah wajib yang harus diikuti oleh mahasiswa pendidikan keguruan. Pembelajaran micro teaching diberikan kepada setiap mahasiswa pendidikan dan keguruan bertujuan agar calon pendidik mampu menghadapi pekerjaan mengajar sepenuhnya di muka kelas dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan sikap sebagai guru yang profesional. Jadi aspek-aspek yang dinilai ketika melakukan micro teaching itu adalah penguasaan materi, metode pembelajaran, strategi pembelajaran, penggunaan bahan dan media pembelajaran, serta manajemen kelas dan peserta didik.

Selain wawancara dan micro teaching, terdapat satu tes yang juga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan diterima atau tidaknya calon pendidik di SDI Al Ikhlas, yaitu tes kemampuan membaca Al Qur'an. Kemampuan membaca Al-Qur'an adalah merupakan kemampuan seorang individu untuk membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun ketentuan membaca Al-Qur'a dengan baik dan benar, sudah diatur dengan baik dalam ilmu Tajwid.

Seorang calon pendidik bisa dinyatakan mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan lancar apabila sudah memenuhi tiga indikator, fashah (kecakapan dalam pengucapan huruf-huruf Hijaiyah), penguasaan Tajwid dan tartil (kelancaran bacaan). Seseorang tidak bisa dikatakan bagus bacaan Al-Qur'annya, yaitu apabila cara penyebutan hurufnya masih ada yang salah atau kurang tepat. Seseorang juga belum bisa dikatakan lancar membaca Al-Qur'an, apabila tidak mengerti apa itu hukum Nun sukun dan Tanwin, tidak mengerti bacaan panjang dan pendek dan lain-lain. Selain penyebutan huruf yang benar dan memahami hukum-hukum tajwid, orang yang dikatakan mahir dalam membaca Al-Qur'an juga tidak boleh terbata-bata. Orang yang mahir tentu tidak akan terbata-bata ketika membaca Al-Qur'an, karena sudah memahami kaidah-kaidah yang berlaku dalam membaca Al-Qur'an.

Tes kemampuan membaca Al-Qur'an di SDI Al Ikhlas belum terselenggara dengan baik. Selain tidak adanya perencanaan terkait petugas seleksi kemampuan membaca Al-Qur'an, juga tidak ada format penilaian bacaan Al-Qur'an. Sehingga penilaian bacaan Al-Qur'an seperti ini membuka peluang terjadinya penilaian yang tidak obyektif. Berikut format penilaian tes kemampuan membaca Al-Qur'an yang bisa digunakan pada proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas:

Penilaian tes kemampuan baca Al-Qur'an bagi calon pendidik yang berlatar belakang pendidikan umum seperti pendidik wali kelas, pendidik olah raga, pendidik computer, harus dibedakan dengan calon pendidik yang memiliki latar belakang keagamaan, seperti pendidik PAI dan pendidik Al-Qur'an. Tes kemampuan bagi calon pendidik Agama harus lebih ketat, karena mata pelajaran yang akan diajarkan harus memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan juga memahami teori dengan baik juga.

Hasil dari serangkaian seleksi, mulai dari seleksi dokumen, dilanjut dengan wawancara dan tes psikotes dengan bagian SDM Yayasan Al Ikhlas dan terakhir dilanjut dengan wawancara, tes membaca Al-Qur'an dan micro teaching dengan tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM) akan dimusyawarahkan di tingkat bidang masing-masing. Bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas akan musyawarah dengan anggotanya, untuk membahas hasil tes berkas atau dokumen, tes psikotes dan wawancara yang sudah dilakukan. Begitu juga dengan tim manajemen SDI Al Ikhlas akan melakukan musyawarah dengan anggotanya, untuk membahas hasil tes wawancara, micro teaching dan tes kemampuan membaca Al-Qur'an yang sudah dilakukan.

Tim manajemen SDI Al Ikhlas tidak bisa langsung memutuskan calon pendidik mana yang diterima atau tidak diterima menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, tanpa ada musyawarah dengan bagian SDM Yayasan Al Ikhlas. Begitu juga sebaliknya, Bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas tidak bisa langsung memutuskan siapa yang diterima atau tidak diterima menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas tanpa ada musyawarah dengan tim Manajemen SDI Al Ikhlas. Musyawarah adalah suatu kegiatan yang melibatkan beberapa orang untuk mengemukakan pendapat guna menyelesaikan masalah atau mencari solusi secara bersama-sama dengan menghasilkan kesepakatan bersama. Melakukan musyawarah pada setiap akan mengambil keputusan atau membuat kebijakan yang dilakukan oleh tim manajemen SDI Al Ikhlas dan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas, merupakan cara yang baik dan harus dipertahankan.

Keputusan terkait siapa calon pendidik yang diterima dan siapa calon pendidik yang tidak diterima menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, akan diumumkan setelah dilakukan musyawarah tim manajemen SDI Al Ikhlas dengan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas. Hasil musyawarah akan disampaikan secara tertutup kepada setiap calon pendidik yang sudah mengikuti seleksi penerimaan pendidik baru di SDI Al Ikhlas. Pemberitahuan ini dilakukan oleh bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas.

D. Kendala-kendala Dalam Proses Rekrutmen Di SDI Al Ikhlas

Selama melakukan rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas terdapat berbagai kendala yang sering ditemu, diantaranya sebagai berikut:

1. Calon pendidik yang mengirimkan lamaran kepada bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas, akan tetapi yang bersangkutan masih aktif mengajar di sekolah lain. Itu melamar menjadi pendidik di SDI Al Ikhlas, karena sudah tidak tahu lagi mau berkerja apa. SDI Al Ikhlas membutuhkan pendidik yang profesional, pendidik yang mengerti dunia pendidikan dan menyukai dunia pendidikan.
2. Pendidik yang berakidah selain ahlus sunnah wal jama'ah. SDI Al Ikhlas adalah lembaga pendidikan Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah, serta cinta akan kasih sayang.
3. Calon pendidik yang kurang lancar ketika membaca Al-Qur'an. SDI Al Ikhlas adalah lembaga pendidikan Islam, dan setiap pembelajaran itu harus selalu berintegrasi dengan nilai-nilai islam yaitu Al-Qur'an dan Sunnah. Kemampuan mengintegrasikan

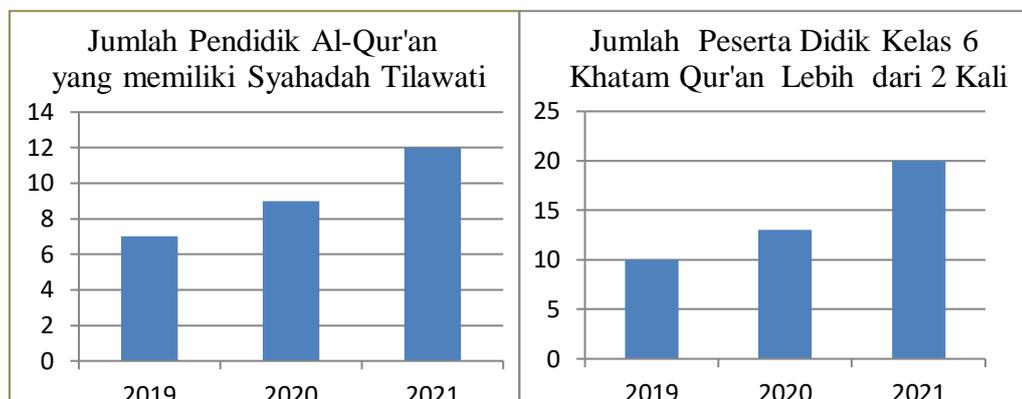
pembelajaran dengan nilai-nilai islami membutuhkan kemampuan membaca Al-Qur'an yang baik.

4. Pendidik yang merokok, memang bagi sebagian orang merokok adalah hal yang biasa, akan tetapi tidak bagi SDI Islam Al Ikhlas. SDI Islam Al Ikhlas menganggap merokok adalah hal yang tidak baik bagi kesehatan, maka memberi contoh untuk tidak merokok kepada peserta didik adalah wajib hukumnya. Calon pendidik yang berharap mendapat gaji tinggi. Memang tidak dapat dipungkiri lagi, semua orang pasti menginginkan pekerjaan dengan gaji yang tinggi. Akan tetapi SDI Al Ikhlas sudah memiliki aturan dan ketentuan tersendiri mengenai gaji setiap pendidik, memang tidak bisa ditawarkan lagi. Hasil tes psikotes yang menunjukkan (tidak direkomendasi). Walaupun tes psikotes bukan hasil final dari seleksi, akan tetapi hasil psikotes juga bisa menjadi pertimbangan tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM).
5. Calon pendidik yang berharap mendapat gaji tinggi. Memang tidak dapat dipungkiri lagi, semua orang pasti menginginkan pekerjaan dengan gaji yang tinggi. Akan tetapi SDI Al Ikhlas sudah memiliki aturan dan ketentuan tersendiri mengenai gaji setiap pendidik, memang tidak bisa ditawarkan lagi.
6. Hasil tes psikotes yang menunjukkan (tidak direkomendasi). Walaupun tes psikotes bukan hasil final dari seleksi, akan tetapi hasil psikotes juga bisa menjadi pertimbangan tim manajemen SDI Al Ikhlas (kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan dan wakil kepala sekolah bidang SDM).

E. Peran Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDI Al Ikhlas

Mutu pendidikan menjadi suatu persoalan yang dianggap penting pada setiap lembaga pendidikan. Mutu pendidikan akan baik, apabila sekolah melibatkan semua komponen-komponen yang ada seperti, kepemimpinan kepala sekolah, pendidik, peserta didik, kurikulum dan jaringan kerja sama. Dari berbagai komponen tersebut, yang paling menentukan dalam proses belajar mengajar di sekolah adalah pendidik. Untuk mendapatkan pendidik yang profesional dan berkualitas sangat tergantung pada pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen, dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, implementasi atau pelaksanaan dan diakhiri dengan evaluasi atau pengawasan.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas, tim manajemen SDI Al Ikhlas melakukan rekrutmen calon pendidik baru. Proses rekrutmen calon pendidik baru di SDI Al Ikhlas memiliki dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas yaitu terlihat dari berbagai perubahan yang terjadi di SDI Al Ikhlas dan prestasi yang diperoleh peserta didik ketika mengikuti perlombaan. Mulai dari meningkatnya kualitas sumber daya manusia seperti, memiliki 12 orang pendidik mata pelajaran Al-Qur'an bersyahadah Tilawati.



Data tersebut selaras dengan pendapat Meila Hayudiyani tentang indikator sekolah yang bermutu idea, yaitu 1) memiliki nilai moral dan karakter positif yang tinggi, 2) memiliki prestasi yang gemilang dan sesuai harapan, 3) mendapat dukungan dari berbagai stakeholders, 4) memiliki sumber daya melimpah, 5) pelaksanaan teknologi yang inovatif, 6) kepemimpinan yang visioner, 7) memiliki rasa kepedulian terhadap peserta didik yang tinggi, 8) dan kurikulum memiliki relevansi dengan perubahan zaman. Perubahan buruk menjadi baik, dari rendah menjadi tinggi, dari sedikit menjadi banyak dan dari negatif menjadi positif, merupakan sebuah peningkatan. Peningkatan mutu pendidikan adalah terjadi sebuah perubahan positif pada lingkungan suatu sekolah.

Meningkatnya jumlah pendidik mata pelajaran Al-Qur'an yang lulus sertifikasi metode Tilawati, merupakan suatu peningkatan mutu yang terjadi pada kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik SDI Al Ikhlas. Peningkatan juga terjadi pada jumlah peserta didik yang khatam Al-Qur'an lebih dari 1 kali di tingkat kelas 6, merupakan bentuk prestasi yang dicapai oleh kelas 6 di SDI Al Ikhlas. Peningkatan sumber daya manusia (SDM) pendidik dan capaian pembelajaran Al-Qur'an kelas 6 yang terjadi di SDI Al Ikhlas, adalah berkat proses rekrutmen yang sudah diselenggarakan oleh manajemen SDI Al Ikhlas yang berkerjasama dengan bagian SDM Yayasan SDM Masjid Al Ikhlas.

Pendidikan yang bermutu tentu tidak bisa dipisahkan dengan peran pendidik yang memiliki bermutu pula, pendidik yang memiliki kompetensi yang baik. Rekrutmen merupakan satu-satunya cara bagi sekolah untuk memiliki pendidik yang bermutu atau berkualitas. Tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan oleh sekolah akan mudah dicapai dengan memiliki pendidik-pendidik yang kompeten dibidangnya. Pembelajaran akan lebih mudah dipahami oleh peserta didik, apabila diajarkan oleh pendidik yang berkualitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al-Ikhlas, Cilandak, Jakarta Selatan. Sesuai dengan rumusan masalah, hasil observasi dan pembahasan serta temuan penelitian yang sudah dipaparkan pada bab IV, maka dapat peneliti simpulkan bahwa proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas masih belum terselenggara dengan baik, yaitu terdapat beberapa kekurangan seperti pada saat proses perencanaan rekrutmen pendidik, tidak ada pembahasan terkait kepanitiaan rekrutmen calon pendidik baru, pada saat pelaksanaan rekrutmen, hanya ditangani oleh guru atau anggota yang sedang memiliki waktu luang saja, tidak ada pedoman wawancara, sehingga pertanyaan yang ditanyakan saat wawancara hanya bersifat spontanitas saja, tidak ada format penilaian untuk tes kemampuan membaca Al Qur'an.

Meskipun tim manajemen SDI Al Ikhlas dan bagian SDM Yayasan Masjid Al Ikhlas merasa cara rekrutmen yang dilakukan selama ini sudah bagus, akan lebih baiknya ketika akan mengadakan rekrutmen pendidik ataupun tenaga pendidik baru dibentuk sebuah panitia khusus. Dengan tujuan, supaya semuanya bisa terencana dengan baik, terlaksana dengan baik dan mendapatkan pendidik atau tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan sekolah.

Manajemen rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas sudah berperan dengan baik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas. Hal demikian dilihat dari banyaknya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik dan meningkatnya jumlah peserta didik kelas 6 yang khatam Al-Qur'an lebih dari 1 kali dari tahun 2019 sampai 2021, serta prestasi-prestasi lain yang sudah diraih oleh peserta didik SDI Al Ikhlas, baik prestasi akademik maupun non akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- [A'yun, Qurratu, Imron, Ali, & Arifin, Imron. \(2019\).](#) Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 4(7), 850–856.
- [Berangka, Dedimus. \(2018\).](#) Pengaruh Simulasi Micro Teaching Terhadap Keterampilan Pengelolaan Kelas Mahasiswa Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke Di Sekolah. *Jurnal Masalah Pastoral*, 6(2), 23.
- [Fadhallah, R. A. \(2020\).](#) Wawancara. Jakarta. UNJ Press.
- [Fauzie, Yuli Yanna. \(2018\).](#) *Bank Dunia: Kualitas Pendidikan Indonesia Masih Rendah.* CNN Indonesia.
- [Hadi, Abd, Asrori, Asrori, & Rusman, Rusman. \(2021\).](#) *Penelitian kualitatif: studi fenomenologi, case study, grounded theory, etnografi, biografi.* Pena Persada.
- [Hansen, Seng. \(2020\).](#) Investigasi teknik wawancara dalam penelitian kualitatif manajemen konstruksi. *J. Tek. Sipil*, 27(3), 283.
- [Harahap, Arifin S. \(2019\).](#) Teknik Wawancara Bagi Reporter Dan Moderator Di Televisi. *KOMUNIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 16(01).
- [Hayudiyani, Meila, Supriyanto, Ahmad, & Timan, Agus. \(2020\).](#) Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan budaya lokal. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 102–109.
- [Mahdali, Fitriyah. \(2020\).](#) Analisis Kemampuan Membaca Al-Qur'an Dalam Perspektif Sosiologi Pengetahuan. *Mashdar: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Hadis*, 2(2), 143–168.
- [Muslihat, Ihat. \(2020\).](#) Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru: Dra. Hj. Ihat Muslihat, M. Pd. I. *My Campaign Journal*, 2(02), 51–65.
- [Rahman, K. A. \(2015\).](#) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 23–38.
- [Subroto, Jl Gatot. \(2019\).](#) *Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia.*
- [Sutrisno, Eddy, Fatoni, Abdurrahmat, & Nawawi, Hadad. \(2010\).](#) *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- [Tika, I. Nyoman, & Maryam, Siti. \(2021\).](#) PEMBELAJARAN MICROTEACHING SELAMA MASSA COVID-19 BERBASISKANTUGAS PROYEKBAGI MAHASISWA PENDIDIKAN KIMIA. *Jurnal Pendidikan Kimia Indonesia*, 5(2), 85–93.
- [Wijaya, Candra, & Rifa'i, Muhammad. \(2016\).](#) *Dasar-dasar manajemen:*

mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).