



Journal of Professional Elementary Education JPEE

Vol. 3, No. 2, September 2024 hal. 236-242

Journal Page is available to <http://jpee.lppmbinabangsa.id/index.php/home>



ANALISIS SISTEM MANAJEMEN TERHADAP POLA SELEKSI PENERIMAAN CALON GURU DI SDIT AN-NIDA KOTA LUBUKLINGGAU

Handayani¹, Slamet Widodo²

STKIP Al Hikmah Surabaya

E-mail: dayanihan13@gmail.com¹, slamet.10050@gmail.com²

Abstract

The teacher acceptance mechanism gets the main attention, because at this stage of acceptance, you can choose and select prospective teachers according to the desired criteria. Schools need to make a good teacher recruitment management recruitment to support the teaching and learning process. This study aims to determine the planning, implementation, control and evaluation of teachers at SDIT Annida Lubuklinggau. This study uses a qualitative approach with a qualitative descriptive method. The research subjects consisted of the principal, the board of teachers and staff, the guardians of SDIT Annida Lubuklinggau students. Data collection consists of observation, interviews and documentation. Data analysis techniques include editing, categories, displaying data and storage. The conclusions in this study, namely planning for teacher admissions at SDIT Annida Lubuklinggau went well, namely recruiting teachers by selecting the administration of job applications and testing the ability to read the Al-Qur'an as well as micro teaching tests.

Keywords: Management, Teacher Admission, Selection system.

ABSTRAK

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. Sekolah perlu membuat manajemen recruitment penerimaan guru yang baik guna mendukung proses belajar mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, control dan evaluasi guru di SDIT Annida Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, dewan guru dan staf, wali murid SDIT Annida Lubuklinggau. Pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran. Simpulan dalam penelitian ini, yakni perencanaan penerimaan guru SDIT Annida lubuklinggau berjalan dengan baik yakni merekrut guru dengan menyeleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan dan tes kemampuan baca al-Qur'an serta tes *micro teaching*.

Kata Kunci: Manajemen, Penerimaan Guru, Sistem seleksi

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai sistem memiliki komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Input sekolah meliputi: siswa, guru, keuangan, serta instrumental dan environmental input lainnya harus dapat didayagunakan seefektif mungkin dalam proses transformasi, untuk menghasilkan *output* berupa peserta didik yang memiliki seperangkat nilai, sikap, pengetahuan serta keterampilan baru. Mendayagunakan semua sumber daya tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang baik

Sekolah disamping menyediakan pendidikan umum, juga menyiapkan pendidikan agama berbasis karakter. Hasil penelitian Muzyanah (2014) menyatakan bahwasanya pendidikan karakter sudah termasuk dalam pengelolaan sekolah. Pengelolaan Sekolah sudah terintegrasi dalam menyiapkan peserta didik untuk mendapatkan keilmuan *scientific* tanpa meninggalkan ilmu agama.

Penyelenggaraan Sekolah sesuai dengan standar nasional pendidikan yang dirumuskan oleh Pemerintah. Standarisasi yang dimaksud menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 meliputi standar pendidik tenaga kependidikan, standar proses, standar isi, standar pembiayaan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar kompetensi lulusan, dan standar penilaian. Adanya standarisasi, maka dapat meningkatkan kualitas sekolah, sehingga sekolah Islam terpadu mampu bersaing dengan sekolah lainnya. Apalagi dalam proses pengelolaan pendidikan, pemerintah telah mendorong adanya otonomi pendidikan. Dengan demikian Sekolah bisa lebih leluasa dalam melakukan proses manajemen sekolah yang mengarah pada peningkatan mutu Sekolah.

Sekolah disamping menyediakan pendidikan umum, juga menyiapkan pendidikan agama berbasis karakter. Hasil penelitian Muzyanah (2014) menyatakan bahwasanya pendidikan karakter sudah termasuk dalam pengelolaan sekolah. Pengelolaan Sekolah sudah terintegrasi dalam menyiapkan peserta didik untuk mendapatkan keilmuan *scientific* tanpa meninggalkan ilmu agama. Sebenarnya manajemen Sekolah memiliki potensi keunggulan-keunggulan dari lembaga

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah.

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat .

Guru harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan

bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban 1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, 2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan 3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam Undang-undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Begitu juga dengan tenaga pendidikan yang segala administrasi sekolah, sehingga arsip-arsip dan database komponen sekolah dapat terkelola dan terpelihara dengan baik.

Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap sukses atau tidaknya sekolah yang dipimpin, kepala sekolah merupakan faktor kunci, karena kepala sekolah memegang peranan penting dalam pengelolaan sekolah.

Pembinaan terhadap guru merupakan salah satu tugas dari kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, namun dalam pembinaan terhadap guru masih sangat memperhatikan, program dan kegiatan pembinaan serta pengembangan kompetensi guru, khususnya komponen-komponen profesional.

Berdasarkan observasi awal peneliti bahwasanya SDIT An-Nida dari tahun ke tahun mengalami kemajuan yang signifikan terutama dalam jumlah siswa yang masuk, tingginya minat orang tua, kemudian fasilitas sekolah yang cukup untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran. Begitu juga hasil wawancara dengan wali murid, bahwasanya biaya sekolah (SPP) terjangkau, kemudian proses pembelajaran menekankan keterpaduan dalam metode pembelajaran sehingga dapat mengoptimalkan ranah kognitif, afektif dan konatif atau psikomotorik, juga memadukan pendidikan *aqliyah*, *ruhiyah* dan *jasadiyah*. Hasil wawancara dengan walimurid yang menyatakan bahwasanya guru sudah sesuai dengan standar pemerintah, yakni satu kelas didampingi oleh 2 orang guru sehingga proses belajar dan mengajar di dalam kelas dapat terlaksana dengan kondusif.

Memang tolak ukur kemajuan suatu sekolah tidak hanya dapat diukur dari *input* siswa yang tinggi, namun faktor kualitas guru yang memberikan pengajaran

kepada siswa juga sangat menentukan. Setiap satu kelas didampingi oleh 2 orang guru, sehingga memberikan pelayanan pengajaran dan pendidikan kepada siswa sangat intensif. Pengelolaan tenaga guru sangatlah perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, dewan guru dan staf, wali murid SDIT An-Nida Lubuklinggau. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (human) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (key informan) dan data yang diperoleh melalui informan berupa *soft data* (data lunak) seperti hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, guru dan wali siswa. Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti peristiwa atau aktifitas yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh melalui dokumen bersifat *hard data* (data keras) yang berkenaan dengan data Sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan penerimaan calon guru

Kepala Sekolah memetakan kebutuhan guru dan karyawan berdasarkan spesifikasi dan keahlian yang dibutuhkan Sekolah 2 (dua) bulan sebelum semester ganjil/genap berakhir dan mengajukan surat permohonan kebutuhan guru/karyawan kepada pengurus yayasan.

Pengurus yayasan mengeluarkan kebijakan perihal penerimaan guru minimal 1 minggu setelah surat permohonan diterima. Kemudian kepala Sekolah mengumumkan tentang adanya lowongan pekerjaan secara luas melalui brosur pengumuman, dan media sosial maupun secara lisan minimal 1 hari setelah yayasan mengeluarkan kebijakan. Lama pendaftaran penerimaan guru/karyawan + 3 (tiga) minggu.

Kemampuan dan latar belakang pendidikan guru, sangatlah diperhatikan di SDIT An-Nida Lubuklinggau dalam rangka mendukung proses belajar dan mengajar dengan baik, sehingga dapat berdampak pada pencapaian prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik. Kemudian dalam perekrutan guru melakukan test kemampuan baca-tulis al-qur`an dan test micro teaching dalam menyampaikan materi pembelajaran. Kedua test tersebut sebagai modal bagi guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik

Kemudian dilakukan rekam jejak kepada calon guru baik melalui wawancara maupun dengan pencarian informasi dengan teman dekat yang dikenal dan dapat memberikan informasi mengenai kondisi, keadaan dan pengalaman calon guru.

Pelaksanaan seleksi calon guru

Pelaksanaan seleksi guru SDIT An-Nida Lubuklinggau adalah sebagai berikut, pola rekrutmen calon guru yakni sebagai berikut :

1. Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
2. Seleksi awal dilaksanakan setelah pelamar lulus pada seleksi administrasi, seleksi ini meliputi test kemampuan baca al-qur'an dan test micro teaching untuk pelamar guru. Seleksi awal ini dilaksanakan oleh Sekolah
3. Seleksi Akhir dilaksanakan setelah pelamar lulus seleksi awal. Seleksi ini dilaksanakan oleh yayasan.

SDIT An-Nida Lubuklinggau memberikan pembinaan kepada guru dengan metode *yanbu'a*, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab *fathul qorib* dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru yang professional

Kemudian Kepala sekolah selama bertugas tidak pernah mengalami guru melakukan pelanggaran, sebab kepala sekolah menggunakan pendekatan persaudaraan sehingga guru menjalankan tugasnya atas kesadaran, bukan atas keterpaksaan kepala sekolah. Kemudian juga setiap guru membuat pernyataan jika melakukan kesalahan siap menerima sanksi yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan.

SDIT An-Nida Lubuklinggau sangat menekan kedisiplinan guru, penerapan kedisiplinan tersebut dengan memanfaatkan teknologi informasi, yakni (finger print), sehingga ketika guru datang melakukan absensi dan begitu juga jika pulang melakukan absensi sesuai dengan jam kepulangan. Kemudian memberikan reward atau hadiah kepada guru yang berprestasi dalam bekerja seperti pemberian piagam dan bingkisan. Pemberian reward ini semata-mata untuk meningkatkan prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Kontrol guru

Tingkah laku guru sangatlah diperhatikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sering keliling ruangan setiap proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi guru dan kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Kemudian wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku guru yang kurang sesuai dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang melalaikan tugasnya, namun menggunakan pendekatan dan metode persuasif sehingga guru kedepannya tidak lagi melalaikan tugasnya di sekolah. Kepala sekolah sangatlah memperhatikan strategi guru dalam menjalankan tugasnya, sebab dengan efektif dan efisiennya guru dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik. Hasil penelitian Hidayati (2014) menjelaskan sebagai berikut: kepemimpinan pendidikan yang baik sangat mempengaruhi mutu pendidikan. Peran kepemimpinan pendidikan sangat menunjang keberhasilan guru dalam mengajar.

SD IT An-Nida Lubuklinggau, sangatlah menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan-perbaikan kedepannya terutama saran untuk guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya baik sebagai pengajar dan pendidik maupun pengelolaan administrasi sekolah, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

Evaluasi Guru

Berdasarkan hasil wawancara, maka evaluasi guru di SDIT Annida sebagai berikut, kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing guru dan kemudian diberikan masukan dan pembinaan agar kedepan tidak mengulangnya lagi. Kepala sekolah sangatlah fokus dalam upaya peningkatan kinerja guru, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja guru selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan sekolah.

Kekuatan guru dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah. Kepala sekolah menganalisis kendala-kendala yang dialami guru dalam menjalankan tugasnya, agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar siswa dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

SIMPULAN

1. Perencanaan penerimaan calon guru di SDIT An-Nida Lubuklinggau berjalan dengan baik seperti ratio guru dan siswa (2/22) sangat ideal dan sesuai dengan standar, memetakan kebutuhan guru dan tata usaha berdasarkan spesifikasi dan keahlian, dan perekrutan guru melakukan test kemampuan baca-tulis al-qur'an dan test micro teaching.
2. Pola rekrutmen guru yakni; a) Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan, b) tes kemampuan baca al-Qur'an dan tes micro teaching. Guru dibina dengan metode yanbu'a, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru yang professional.
3. Kepala sekolah SDIT An-Nida Lubuklinggau melakukan kontrol kepada guru dengan cara kepala sekolah melakukan kegiatan keliling ruangan selama proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi guru, kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku tenaga pendidik yang kurang sesuai dalam menjalankan tugas di sekolah

4. Untuk melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan guru dan kemudian diberikan pelatihan, pembinaan motivasi dan masukan agar gur SDIT An-Nida Lubuklinggau lebih berkualitas dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

Hidayati. (2014). Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan.

Jurnal Al-Talim Vol. 21 No.2 Manaf (2013). Manajemen Tenaga pendidik. Jurnal Ta`lim Muta`lim Vol.3 No. 5 Muhadjir (1999).

Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta Muzyanah. (2014).Manajemen Sekolah sebagai Media Strategis Pendidikan Karakter.

Jurnal Analisa Volume 2 No.1 Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Jakarta: Sinar Grafika Suwardi dan Samino (2014).

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah Kota Madiun. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.9 No. 2

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional