

**Sistem Penerimaan Guru Pada Lembaga Pendidikan Swasta
(Studi di Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri)**

Mohamad Fahrudin Efendi

Sekolah Tinggi Agama Islam Hidayatut Thullab Kediri

Email: mohamadfahrudinefendi@gmail.com

Abstract	Article Info
<p><i>Penerimaan Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem penerimaan guru baru dengan fokus penelitian, yaitu: 1) Perencanaan penerimaan guru baru 2) Kriteria atau kualifikasi penerimaan guru baru 3) Pelaksanaan penerimaan guru baru 4) Implikasi guru baru yang direkrutmen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu untuk menggambarkan, memaparkan, dan mengungkapkan hasil penelitian mengenai sistem penerimaan guru baru. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penerimaan tenaga pendidik baru ini sudah cukup baik yang meliputi: 1) pelaksanaan penerimaan guru baru ini bisa terlaksana dengan melakukan tahap penetapan tujuan dan sasaran, pembentukan panitia yang bagus, penetapan daya tampung dan perumusan strategi sosialisasi yang akan digunakan. Pelaksanaan sosialisasi dengan menggunakan strategi intern dan ekstern 2) Kriteria atau kualifikasi tenaga pendidik baru dengan cara musyawarah kepala sekolah, ketua yayasan dan panitia dengan mengacu pada nilai tes atau sesuai kriteria kelulusan yang di tetapkan bersama. 3) Pelaksanaan penerimaan guru baru diadakan untuk memenuhi kebutuhan lembaga dengan membentuk kepanitiaan dengan waktu yang lama serta koordinasi setiap seminggu sekali dan seleksi dilakukan dengan bentuk tes tulis, dan tes wawancara kemudian praktik. 4) Implikasi guru baru ini bisa dilihat dari kinerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah secara kontinu dan ketua yayasan dengan pengawasan tidak langsung.</i></p>	<p>Article History Received : 24-12-2022, Revised : 31-12-2022, Accepted : 31-12-2022</p> <p>Keywords: Keywords ; Sistem Keywords ; Penerimaan Guru Keywords ; Lembaga Pendidikan</p>

A. Pendahuluan

Seiring dengan laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kehidupan manusia mengalami fenomena baru. Untuk menghadapi perubahan dan kemajuan ini, maka pendidikan yang dilaksanakan seyogyanya mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik pada tingkat lokal, nasional maupun internasional. Dalam kerangka inilah pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju.

Dalam kehidupan suatu negara pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi dan efisiensi

pendidikan. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Sebenarnya berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, antara lain melalui berbagai latihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan seperti kualitas *output*-nya belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Perhatian pemerintah terhadap pendidikan swasta cukup besar terbukti adanya instruksi untuk mendirikan pendidikan swasta yang sebanyak-banyaknya dan pemerintah bertanggungjawab dalam bantuan (subsidi) berupa finansial maupun tenaga pengajar, juga tidak membedakan antara pendidikan negeri dan swasta. Semisal banyak guru yang notabennya pegawai pemerintah (PNS) diperbantukan disekolah swasta, banyak dana yang diperbantukan, kesejahteraan guru juga dipikirkan.

Landasan hukum pelaksanaan penerimaan pendidik dan kependidikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 menyatakan bahwa Peraturan Pemerintah tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil sesuai dengan Pasal 1 dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. SMK Al-huda Kota Kediri pada tahun 2017 dalam penerimaan pendidik juga berdasarkan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 Pasal 1 menyatakan bahwa “ guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional” yaitu kualifikasi akademik guru pada SMA/SMK, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) dalam pendidikannya.¹ Pendidikan swasta secara eksplisit tidak tercantum dalam Permendiknas ini, sehingga keberadaan pendidikan swasta dianggap oleh sebagian orang misterius atau tidak jelas. Memang Permendiknas ini memberi peluang yang sejajar (sama) kepada setiap warga Negara Indonesia untuk belajar dan menyelenggarakan usaha pendidikan. Seperti tercantum dalam bab 1 pasal 1 ayat 3 yang menjelaskan bahwa “ Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional”²

Namun pada kenyataannya banyak komponen yang terabaikan, hal tersebut hanya bersifat teoritis belaka. Banyak sekali diskriminasi yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan (diknas) terhadap pendidikan swasta . Yang pada akhirnya muncullah hubungan yang tidak harmonis (tidak sehat) antara pendidikan negeri yang dikelola oleh pemerintah dengan lembaga pendidikan swasta yang dikelola yayasan atau masyarakat sehingga dikotomi diantara dua lembaga pendidikan tersebut.

Masalah yang dihadapi Indonesia saat ini adalah keterbatasan SDM yang berkualitas untuk berpartisipasi dalam kehidupan manusia yang terus berubah. Hal ini yang menjadi

¹ Mastari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 139.

² Tajududin, Masnuh, *Konfigurasi Politik Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2007), 97.

suatu fenomena dan sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Kenyataan menunjukkan bahwa kualitas SDM Indonesia jauh tertinggal dibandingkan SDM negara-negara ASEAN lainnya.³

Maka mengingat sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pembangunan bangsa, sekolah dituntut harus mampu menghasilkan *out put* yang berkualitas yaitu SDM yang pandai, trampil dan berbudi pekerti luhur.⁴

Out put yang berkualitas tidak terjadi begitu saja di lembaga pendidikan, diperlukan suatu sistem yang efektif dan efisien. Kualitas yang baik di suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh suatu perencanaan yang baik, oleh karena itu menentukan tujuan yang baik di suatu lembaga pendidikan untuk menghasilkan *out put* yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik.⁵

Untuk melaksanakan sesuatu dengan tertib, teratur dan terarah diperlukan adanya manajemen. Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Berdasarkan kenyataan manajemen mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain.⁶

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Data statistik menunjukkan bahwa tingkat pencari kerja dan tingkat pengangguran dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sementara banyak perusahaan yang mengeluh karena sedikit sekali dari mereka yang memiliki kualitas.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperoleh untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi Sumber Daya Manusia yang berdedikasi dan profesional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Profesionalitas guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu: kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Suatu lembaga

³ Nuril Huda, "Desentralisasi Pendidikan: Pelaksanaan dan Permasalahannya", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, No. 017 Tahun Ke-15, Juni, 2009, 8.

⁴ Fatah Syukur, *Teknologi Pendidikan* (Semarang: Rosail, 2006), 128.

⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 88.

⁶ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 3.

pendidikan dapat memperoleh guru yang profesional diawali dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik, serta proses perekrutan para calon guru, diharapkan dalam proses rekrutmen sampai dengan proses seleksi bisa memperoleh pelamar yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan lembaga sekolah.

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas calon-calon pelamar, untuk menemukan calon pelamar yang memang sesuai dengan kriteria yang diinginkan diawali dari rekrutmen, suatu proses untuk menarik dan menemukan pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi maupun lembaga tertentu. Proses ini dimulai ketika suatu lembaga mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir ketika surat lamaran kerja diserahkan. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan karyawan atau tenaga pendidik baru.⁷

Ketika melakukan perekrutan guru yang ideal membutuhkan banyak tenaga, waktu dan biaya yang banyak, sering kali setelah terjadi perekrutan guru banyak sekali ketidakbaikan dalam memilih guru, aspek yang ditempuh dalam perekrutan hanya mengandalkan faktor kognitif, ujian penyaringan (seleksi) calon pegawai negeri sipil hanya mengandalkan ujian tertulis, mestinya banyak hal yang harus diuji seperti ujian akhlak lewat wawancara, pengamatan lapangan, dan ujian cara mengajar yang baik, baru yang terakhir adalah ujian pengetahuan (kognitif). Kalau hal itu bisa terlaksana maka akan dapat memperoleh guru yang baik dan militan.

Dari pemaparan di atas dapat dilihat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh calon-calon tenaga kerja yang baru dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, terlebih lagi dalam lembaga pendidikan sangat diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi pendidikan, akhlak, moral dan lebih penting lagi kemampuan untuk bisa mengarahkan para peserta didiknya, agar dapat dibina dengan baik.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa sekolah dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik, yaitu masalah dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang kurang matang, sehingga sering terjadi diskualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah. Karena banyak pendidik yang kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki kemudian dipaksakan untuk tetap dilakukan, misalnya menerapkan guru kesenian hanya berdasarkan pengalaman dan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan atau akademis si pelamar.

Berdasarkan pengamatan penulis lembaga pendidikan SMK Al-Huda Kota Kediri ini berbeda dengan lembaga-lembaga pendidikan lain, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, memiliki keunikan tersendiri dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, dimulai dari proses perekrutan para pelamar sampai pembinaan selama enam bulan dilakukan karantina guna menggembeleng para calon guru yang sudah terseleksi.

Dan juga di SMK Al-Huda Kota Kediri, ada empat komponen terpenting dari bagian dalam sebuah sekolah, yaitu guru, kurikulum, kepemimpinan, dan budaya sekolah. Memang ada beberapa komponen lain yang penting, misalnya sarana prasarana, gedung

⁷ Herman sofyandi, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 99.

sekolah, dan lain sebagainya, namun empat hal pokok itulah yang menjadi biangnya mutu dan keunikan sebuah sekolah.

Sekolah-sekolah yang mengedepankan kualitas prima tidak sembarangan dalam merekrut guru. Ada persyaratan tertentu yang secara ketat diterapkan. Dari sekian banyak syarat, mulai wajib lulus S 1 hingga kemampuan literasi bahasa maupun digital, ada satu syarat yang menurut saya menjadi bahan pertimbangan dalam penerimaan guru di sekolah-sekolah hebat berkualitas prima dengan segala keunikannya. Apa itu ? yaitu syarat kekuatan mental, guru tersebut wajib memiliki kekuatan mental untuk terus mau belajar dan mencipta.

Mengapa syarat mental untuk terus mau belajar dan mencipta menjadi sangat urgen bagi sekolah berkualitas prima ? Sekolah hebat adalah sekolah yang tidak pernah berhenti pada satu titik, ia selalu bergerak, berubah menyesuaikan dan melompati pergerakan zaman. Sekolah semacam ini membutuhkan guru-guru yang berfikiran jauh ke depan, guru yang tidak terbelenggu oleh ilmu dan pengalaman masa lalu, guru yang sadar bahwa para peserta didik yang mereka bersamai adalah calon generasi yang akan hidup di sebuah peradaban yang berbeda dengannya. Sekolah hebat membutuhkan guru-guru yang tidak mengenal berhenti pada satu titik kreasi, ia selalu mencipta dalam proses mengajar dan mendidiknya, menciptakan metodologi baru, berkreasi bersama dengan para peserta didiknya.

Setelah melakukan proses rekrutmen langkah selanjutnya adalah proses seleksi, proses ini merupakan salah satu bagian teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena, apakah dalam organisasi atau lembaga terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Di samping itu dalam penentuan langkah-langkah dalam proses seleksi empat macam tantangan perlu diperhatikan oleh para petugas seleksi, yaitu :⁸

- a. Penawaran tenaga kerja
- b. Tantangan etis
- c. Tantangan organisasional, dan
- d. Kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.

Maka penulis ingin melakukan penelitian terkait dengan rekrutmen dan seleksi guru di SMK Al-Huda Kota Kediri. Berdasarkan hasil observasi penulis yang dilakukan pada tanggal 14 Desember 2017, lembaga ini memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh tim khusus rekrutmen, hasil wawancara dengan salah satu guru di SMK Al-Huda Kota Kediri. Proses rekrutmen dimulai dari tahapan kebutuhan guru yang diperlukan, melakukan tahapan perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan, rekrutmen dan seleksi guru di SMK Al-Huda Kota Kediri dicari dalam rekrutmen guru, guru yang memang bisa mengajar dengan baik, dan bisa membimbing anak dalam agama. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan tim khusus dari SMK Al-Huda Kota Kediri yang menunjuk beberapa wakil sekolah di beberapa unit.

Proses rekrutmen di mulai dari administrasi, tes tulis, wawancara, tes keagamaan, micro teaching, tes kesehatan, dan menunjukan PTK yang telah dibuatnya setelah itu para calon guru yang sudah memenuhi passing grade di asramakan selama enam bulan (job

⁸ Sondong P. Siagian, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), 131.

training), dalam proses tersebut calon guru di gembeng kemampuan, dari aspek agama atau pengajaran. Di SMK Al-Huda Kota Kediri sendiri rekrutmen dilakukan setiap setahun sekali bisa juga sesuai dengan kebutuhan, dan keadaan yang memang perlu adanya rekrutmen guru.

Dampak dengan adanya guru yang diterima ini sangat membantu dalam proses belajar mengajar sehingga bisa membantu siswa-siswi dalam mengembangkan ilmunya di setiap bidang studi yang diampunya.

Sebagaimana disebutkan diatas bahwa manajemen dalam pendidikan sangatlah penting bagi sebuah organisasi pendidikan. Berdasarkan hal ini peneliti bermaksud meneliti sejauh mana SMK Al-Huda kota Kediri itu melaksanakan perekrutan. Kemudian peneliti membuat judul: **“Sistem Penerimaan Guru Pada Lembaga Pendidikan Swasta (Studi di SMK Al- Huda Kota Kediri)”**

Pengertian Sistem

Istilah sistem berasal dari bahasa Yunani *systema* yang mempunyai pengertian demikian:

- a. Suatu keseluruhan yang tersusun dari sekian banyak bagian (*whole compounded of several parts* -Shrode dan Voich).
- b. Hubungan yang berlangsung di antara satuan-satuan atau komponen secara teratur (*an organized, functioning relationship among units or components*- Awad).

Jadi, dengan kata lain istilah *systema* itu mengandung arti sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan satu keseluruhan (a whole).⁹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas”.¹⁰ Sistem pada dasarnya berarti suatu keseluruhan yang terdiri dari beberapa unsur yang saling berkaitan dan saling pengaruh mempengaruhi. Setiap unsur tidak berdiri sendiri, sehingga suatu sistem tidak sekedar terdiri dari penjumlahan unsur-unsurnya. Setiap unsurnya mempunyai fungsi untuk mewujudkan sistem sebagai suatu kesatuan/keseluruhan yang bermakna secara utuh.¹¹

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan komponen atau unsur yang saling berkaitan secara teratur dan saling mempengaruhi, setiap unsur memiliki fungsi untuk mewujudkan sistem secara keseluruhan yang nantinya dapat mencapai tujuan.

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.¹² Menurut Veithzal Rivai adalah “Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan”. Menurut Yunarsih dan Suwatno adalah “Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga

⁹ Tatang Amirin, *Pokok-Pokok Teori Sistem* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 10.

¹⁰ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 1076.

¹¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 163.

¹² Heman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 100.

kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya".¹³

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan tenaga kerja, sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan dan mampu menjalankan misi agar dapat mewujudkan visi dan tujuan dari perusahaan.

Pengertian rekrutmen menurut Sulistiyani dan Rosidah adalah Rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹⁴

Berdasarkan pengertian rekrutmen di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian untuk menemukan pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi, atau serangkaian kegiatan mencari dan mendorong para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang mungkin akan terjadi pada karyawan nantinya. Kegiatan rekrutmen merupakan hal yang penting karena untuk menanggulangi apabila kekurangan pegawai yang memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi.

Sistem Rekrutmen

Berdasarkan penjelasan tentang pengertian sistem dan rekrutmen, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen adalah komponen atau unsur yang saling berkaitan dan berhubungan untuk mendapatkan calon tenaga kerja baru yang dibutuhkan oleh organisasi, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, yang mampu bekerja dalam suatu organisasi agar nantinya dapat mewujudkan visi dan misi organisasi serta mencapai tujuan organisasi.

Prinsip-prinsip Rekrutmen Guru

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- a. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- c. Agar didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.¹⁵

¹³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 62-63.

¹⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 94.

¹⁵ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. 4, 22.

Tujuan Rekrutmen

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan rekrutmen secara spesifik adalah:

- a. Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *Job analysis*
- b. Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
- c. Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas
- d. Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian
- e. Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.
- f. Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai.
- g. Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang
- h. Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.¹⁶

Pada dasarnya tujuan utama dilaksanakannya kegiatan rekrutmen guru di sekolah adalah untuk mendapatkan dan menarik guru yang profesional sesuai dengan persyaratan yang telah dibuat sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan rekrutmen guru memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah. Tujuan dari kegiatan rekrutmen tentunya ingin mendapatkan guru yang sesuai dengan persyaratan sekolah yang nantinya secara bersama-sama mampu melaksanakan misi dari sekolah agar visi sekolah dapat terlaksana serta meningkatkan kualitas sekolah dan prestasi peserta didik.

Metode Rekrutmen

Metode yang dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan rekrutmen adalah sebagai berikut:

Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika rekrutmen diinformasikan secara luas dengan

¹⁶ Pendidikan dan Pelatihan, Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah, Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional tahun 2008, 63-64.

memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.¹⁷

Proses Rekrutmen Guru

Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- c) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- d) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- e) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- f) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.¹⁸

2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

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

3. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- a. Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- b. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- c. Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.

¹⁷ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 44.

¹⁸ Rohmatun Lukluk Isnaini, Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'MiruL Islam Surakarta (Kajian Sumber Daya Manusia di SD Islam), *Jurnal Pendidikan Agama Islam Vol.XII*, 2015, 112.

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

4. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.¹⁹

B. Metode Penelitian

Perumusan tentang metodologi penelitian merupakan sesuatu yang sangat menentukan dalam penelitian sebagai upaya menghimpun data yang diperlukan di lapangan sekaligus berfungsi sebagai kerangka berfikir dari penelitian itu sendiri.

Adapun metode dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap gejala secara holistik konstektual (secara menyeluruh dan sesuai dengan konsteks atau apa adanya) melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrument kunci peneliti itu sendiri.²⁰ Penggunaan metode kualitatif ini sangat tepat di karenakan bertujuan agar data yang diperoleh lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel dan bermakna sesuai hakikat penelitian kualitatif yang menekankan pada pengamatan atas orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan penafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.²¹

Kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan riset yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat kealamian. Sifatnya mendasar dan naturalis atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan. Oleh sebab itu, riset semacam ini disebut inkuiri naturalistic (*naturalistic inquiry*) atau studi lapangan (*field study*).²²

Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih dan ditetapkan untuk digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan tersebut dipilih karena gejala-gejala, informasi-informasi atau keterangan-keterangan yang akan diperoleh dari pengamatan selama proses penelitian mengenai manajemen tenaga pendidik di SMK Al-Huda Kota Kediri ini akan lebih tepat disajikan dalam bentuk kata-kata.

Metode ini menggambarkan kondisi dan situasi obyek penelitian sesuai dengan keadaan lapangan. Peneliti hanya akan mendeskripsikan keadaan dan fenomena yang ada dengan

¹⁹ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar...* hlm. 30-32.

²⁰ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Teras, 2009) hlm.100.

²¹ Sugiyono, *memahami penelitian kualitatif*, (Bandung, Alfabeta, Cet. IV, 2008), hlm.180.

²² Mohammad Ali, *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan* (Bandung: Pustaka Cendikia Utama, 2010), 138.

metode pengumpulan data kualitatif.

Jadi penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan sistem rekrutmen tenaga pendidik(guru) di SMK Al-Huda Kota Kediri.

C. Pembahasan

Perencanaan Rekrutmen Guru di SMK Al-Huda Kota Kediri

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa disetiap tahun nya. Rekrutmen dilakukan oleh pihak Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri untuk mengantikan tenaga pendidik dan kependidikan yang karena satu lain hal keluar dan untuk menambah tenaga pendidik seiring bertambahnya siswa. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten. Proses rekrutmen tenaga pendidik Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik dan kependidikan kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, guru bidang studi.

Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya”²³.

Sesuai dengan teori tersebut dalam temuan penelitian bahwa rekrutmen merupakan proses mendapatkan tenaga kerja, sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan dan mampu menjalankan misi agar dapat mewujudkan visi dan tujuan dari perusahaan atau suatu lembaga. Hal tersebut sesuai dengan perekrutan di SMK Al-Huda ketika membutuhkan guru dan ada kekosongan maka baru diadakan perekrutan sesuai dengan keahliannya.

Hal senada diperkuat dengan teorinya kasmir yang menyatakan bahwa kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.²⁴

Kreteria atau Kualifikasi untuk calon guru baru

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, tenaga pendidik memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara pendidik dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk

²³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 62-63.

²⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik* (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), 95.

mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁵

Kriteria seleksi menurut Simamora pada umumnya dapat dirangkum dalam berbagai kategori, yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kerja
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Refrensi²⁶

Sesuai dengan teori tersebut dalam temuan penelitian bahwasanya kemampuan seorang guru itu bisa dilihat dari pendidikan, pengalaman kerja, tes, biodata dan lainnya makanya SMK Al-Huda itu selalu memeriksa dahulu di seleksi administrasi kemudian kalau sesuai maka bisa diikutkan ke tes selanjutnya.

Kualifikasi yang ditetapkan oleh yayasan dalam merekrut tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Muslim
- b. Pendidikan minimal S 1 (Sarjana) dari berbagai jurusan, namun lebih diutamakan lulusan kependidikan (Sarjana Pendidikan)
- c. umur maksimal 35 tahun
- d. Pria/wanita
- e. Lulus Psikotes
- f. Mampu membaca Al-Qur'an sesuai dengan hukum bacaannya
- g. IPK minimal 3,00,
- h. mampu mengoperasikan komputer,
- i. bukan PNS,
- j. tidak terikat dengan lembaga lain.
- k. Sehat jasmani dan rohani²⁷

Sesuai dengan teori tersebut dalam temuan penelitian bahwasanya kualifikasi yang ada di teori ini sudah menyamai dengan kualifikasi yang ada di SMK namun di teori ini ada penambahan sedikit sehingga dengan adanya kualifikasi itu bisa dibuat wacana atau pengarahan buat para pelamar.

Pelaksanaan rekrutmen guru Baru di SMK Al-Huda Kota Kediri

Proses rekrutmen guru dilaksanakan apabila sekolah membutuhkan guru baru dan apabila terdapat guru yang ingin *resign* dari sekolah. Proses rekrutmen ini juga mendapatkan pengawasan langsung oleh ketua yayasan dan Asisten Pengasuh Bidang Pendidikan dan Pengajaran. Kepala sekolah SMK Al-Huda Kota Kediri juga melakukan pengawasan pada kegiatan rekrutmen guru.

Henry Simamora menjelaskan bahwa seleksi adalah proses dimana sebuah organisasi, lembaga, atau perusahaan memilih dari kelompok pelamar, orang atau orang-

²⁵ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 62.

²⁶ Simamora, *Rekrutmen dan Seleksi* (jakarta : Bulan Bintang, 2003), 98.

²⁷ Dokumentasi SMK AL- Huda Kota Kediri.

orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini.²⁸

Sesuai dengan teori tersebut dalam temuan penelitian bahwasanya seleksi itu merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memilih, menyeleksi sejumlah guru dengan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pelaksana seleksi untuk dapat diterima pada lembaga tertentu. Oleh sebab itu dalam proses penyeleksian guru SMK Al-Huda sangat menekankan hal itu agar guru yang diperoleh betul-betul ahli dalam bidangnya.

Persiapan Seleksi

Pada tahapan perencanaan dalam seleksi harus disusun secara matang dengan lebih spesifik. Adapun perencanaan atau persiapan yang dilakukan sebelum melakukan seleksi adalah sebagai berikut penetapan Tim seleksi, menyiapkan instrument penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi.

Pelaksanaan Seleksi

Dalam pelaksanaan seleksi untuk penerimaan pegawai baru tentu memiliki beberapa tahapan. Adapun tahapan dan uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Seleksi administrasi

Setelah sekolah menerima berkas lamaran yang diajukan oleh para calon tenaga pendidik dan kependidikan tahap selanjutnya Seleksi administrasi dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukan oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Pemeriksaan referensi ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengalaman kerja sebelumnya, pendidikan, dan keterampilan kerja yang dimiliki pelamar. Panitia mengecek semua kelengkapan dalam surat lamaran pekerjaan sekaligus menyeleksi dari hasil tes seleksi awal yang berupa jawaban pertanyaan tentang kemampuan dasar keislaman.

2. Wawancara awal

Wawancara merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Wawancara juga memiliki fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan pada semua calon pegawai, karyawan, manajerial maupun operasional, berketerampilan rendah maupun berketerampilan tinggi. Wawancara kerja adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal-hal yang dapat diterimanya atau tidak.

3. Pelaksanaan Tes

Hasil wawancara dengan waka kurikulum SMK Al-Huda Kota Kediri pelaksanaan tes calon tenaga pendidik adalah tes wawancara. Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya serta digunakan untuk mengkroscek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya. Disamping itu juga untuk mendapatkan informasi yang belum diperoleh selama seleksi administrasi diadakan.

4. Wawancara Akhir

²⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), cet. 2, 222.

Wawancara akhir adalah tahap terakhir dari rangkaian seleksi yang dilakukan di SMK Al-Huda. Dalam wawancara ini dilakukan oleh Ketua Yayasan dan Kepala Sekolah, untuk lebih mengetahui dan menilai secara langsung tentang kepribadian, motivasi melamar, tujuan melamar dan permintaan gaji dalam tahap akhir juga termasuk penanda tangan kontrak kerja antara calon pegawai yang diterima dengan pihak Yayasan.

5. Keputusan Seleksi

Untuk keputusan seleksi akan diadakan sidang pleno akan terjadi banyak perdebatan sehingga diperlukan banyak pertimbangan-pertimbangan sebagai nilai lebih kemampuan pelamar sebagai pendidikan adalah berkas-berkas yang disertakan pelamar di surat lamaran misalnya prestasi yang diraih, pengalaman kerja, dan dokumen lain yang mendukung. Anggota dalam pleno ini terdiri dari tim rekrutmen dan seleksi, perwakilan dari Yayasan, dan petinggi sekolah.

Dengan adanya tes seleksi yang diadakan oleh tim rekrutmen, maka dapat mengetahui kompetensi seorang calon guru baru, selain itu tim rekrutmen dapat mengetahui kepribadian calon guru baru yang utuh dan berkualitas, dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

Kebijakan yang diambil oleh tim rekrutmen dengan pembagian tugas yang jelas dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru sudah dilaksanakan dengan baik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa, kebijakan yang diambil oleh tim rekrutmen dengan tidak melibatkan kepala sekolah dan guru yang ada di Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri secara khusus dalam perekrutan guru baru sudah sangat baik dan efektif, agar tugas guru yang ada di sekolah lebih fokus kepada kegiatan proses belajar mengajar saja dan tidak tercampur dengan kegiatan lainnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah disajikan dan dianalisa penulis menyimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Perencanaan Rekrutmen Guru di SMK Al-Huda Kota Kediri dalam perekrutan sudah di anggap baik. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen guru baru yang dilakukan oleh pihak yayasan secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang bagus serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal tersebut menunjukkan, bahwa dalam perekrutan guru baru tim rekrutmen menggunakan manajemen yang rapi, yaitu dengan adanya pembagian tugas yang jelas antara pihak sekolah, SMK Al-Huda Kota Kediri, dan tim rekrutmen dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru. Yayasan sebagai pemantau dalam penyelenggaraan perekrutan guru baru sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak mencampuri tugas tim rekrutmen, begitu juga dengan pihak sekolah, baik itu guru, kepala sekolah maupun bagian administrasi yang selalu memberikan kontribusinya kepada tim rekrutmen sebagai pelaksana perekrutan guru baru, sehingga dalam perekrutan guru baru dapat berjalan dengan efektif.
2. Kreteria atau Kualifikasi guru baru untuk atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon guru adalah berupa ijazah terakhir, surat lamaran, daftar riwayat hidup dan transkrip nilai, muslim, ahlu sunnah waljamaah, akhlak baik, sehat jasmani rohani,

kualifikasi strata 1, mempunyai kemampuan dalam bidangnya, menandatangani tata tertib guru, mampu membaca Al-Qur'an, menngutamakan alumni, pengalaman mengajar dan siap dengan gaji yang diberikan yayasan

3. Pelaksanaan rekrutmen guru di SMK Al-Huda Kota Kediri diawali oleh penentuan kebutuhan guru baru, setelah itu sekolah mengajukan kepada yayasan akan kebutuhan guru baru dan yayasan melaksanakan kegiatan rekrutmen guru. Setelah mendapatkan calon guru baru, dilakukannya wawancara, tes akademik dan *microteaching*. Apabila calon guru baru tersebut sesuai dengan syarat dan kebutuhan sekolah, sekolah melakukan penerimaan dengan persetujuan asisten pengasuh bidang pendidikan dan pengajaran serta persetujuan ketua yayasan.
4. Implikasi Guru yang dihasilkan di SMK Al-Huda Kota Kediri Kinerja guru baru itu sangat membantu dan meringankan guru yang lain. Oleh sebab itu dengan adanya guru baru proses belajar mengajar menjadi stabil. Sebelum menjadi guru tetap, guru baru itu di gembelng selama enam bulan dan diasramakan. Dan guru baru itu di tuntutan untuk mempunyai PTK agar bisa menunjang dalam proses mengajar, karena dengan adanya PTK seorang guru akan tahu rasanya mengajar dikala ada permasalahan di kelas dan juga bisa menanggulangnya dengan suatu metode tertentu. Sehingga guru tersebut bisa menjadi guru yang profesional dan dampaknya bisa membawa kemaslahatan, dan juga semua guru yang mengajar di lembaga tersebut sangat senang dan puas karena merasa teringankan dengan guru baru tersebut.

E. Daftar Pustaka

- Admodiworo, Subagio. *Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta : Ardya Jaya, 2009.
- Arwani, R. (2022). *Formulasi Strategi Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Tinggi Berbasis Pesantren*. TA'LIM: Jurnal Multidisiplin Ilmu, 1(1), 20-36.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Danim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Pelajar, 2006.
- Dewi Mustika Ningsih. *Implementasi Rekrutmen Guru di SMA Dwivarna (Boarding School) Parung Bogor*, Thesis Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2008.
- Fatah Syukur. *Teknologi Pendidikan*. Semarang: Rosail, 2006.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Ibrahim Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Ika Mustikasari. “ Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cenekia Serpong”, Thesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatulloh, 2014.
- Iqbal, Hasan. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Istiqomah. *Studi Tentang Manajemen Personalialia Sekolah di SMA Unggulan Pon-Pes Nurul Islami Mijen Semarang*, Thesis Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang. Semarang: Perpustakaan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2006.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers, 2012.
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu*

- Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Nuril Huda, “Desentralisasi Pendidikan: Pelaksanaan dan Permasalahannya”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, No. 017 Tahun Ke-15, Juni, 2009.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Putri Amalia. “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Terpadu(SDIT) Darul Muttaqin parung bogor”, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatulloh Jakarta, 2010).
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Septiyani Rizky, “Rekrutmen dan Seleksi Guru Pendidikan anak usia dini di lembaga pendidikan istiqomah sambas Purbalingga”, Thesis (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2013).
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Sugiyono. *memahami penelitian kualitatif*. Bandung, Alfabeta, Cet. IV, 2008.
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta : Teras,2009.
- Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Usman, User. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Yusuf, Musfirotun. *Manajemen Pendidikan Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Andi Offset, 2005.