

Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga

Umi Hanifah

IAIN Syekh Nurjati Cirebon
umihanifah145@gmail.com

ABSTRACT

Schools as formal educational institutions must pay close attention to all aspects related to the development of education itself, both from human resources including educators and education staff, infrastructure, curriculum and so on. Educators and education staff as important elements of school resources must be truly competent and professional in carrying out their duties and obligations. So there is a need for a human resource development strategy. The principal also plays an important role in this educational development process. Therefore, Madrasah/schools need a strategy to screen competent educators and education personnel who can motivate one another. The objectives of this study are, first, to describe the recruitment strategy for educators and education staff at MA Manba'ul Ulum Cirebon, and second, to describe the form of motivation given by the Head of Madrasah/Madrasah Supervisor at MA Manba'ul Ulum Cirebon. Third, to analyze the quality of institutions in the recruitment strategy and work motivation of educators and education staff at MA Manba'ul Ulum Cirebon. This research uses a qualitative approach with the type of case study research. Data collection was done by participatory observation, in-depth interviews, and documentation. The data analysis uses data reduction techniques, data presentation, then drawing conclusions and verification. The results of the study indicate that the recruitment strategy for educators and education is carried out with a gradual selection system until a decision is received or not, the motivation given by the Head of Madrasah to educators and education is in the form of moral and material so that it continues to grow both internally and externally, improving quality in education. Recruitment strategy activities and work motivation of educators and educational staff are very selective because they can be used as benchmarks in improving the quality of institutions.

Keywords: recruitment strategy, work motivation, institutional quality

ABSTRAK

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal harus memperhatikan betul segala aspek yang berkaitan dengan perkembangan pendidikan itu sendiri, baik dari sumber daya manusia termasuk tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana, kurikulum dan lain sebagainya. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagai elemen penting dari sumber daya sekolah harus betul-betul kompeten dan profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Maka perlu adanya strategi pengembangan sumber daya manusia. Kepala sekolah pun mengambil peran penting dalam proses pengembangan pendidikan ini. Oleh sebab itu, Madrasah/sekolah membutuhkan strategi untuk menyaring tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompoten serta dapat memotivasi antara satu dengan yang lainnya. Adapun tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk mendeskripsikan Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MA Manba'ul Ulum Cirebon, Kedua, untuk mendeskripsikan bentuk motivasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah/Pengawas Madrasah di MA Manba'ul Ulum Cirebon. Ketiga, untuk menganalisis mutu lembaga dalam strategi rekrutmen dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di MA Manba'ul Ulum Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, lalu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan dengan sistem seleksi secara bertahap sampai diperoleh keputusan diterima atau tidak, motivasi yang diberikan Kepala Madrasah kepada tenaga pendidik dan kependidikan berupa bentuk moril dan materil sehingga senantiasa tumbuh baik dari internal ataupun eksternal, peningkatkan mutu dalam kegiatan strategi rekrutmen dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan sangat selektif karena dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan mutu lembaga.

Kata Kunci: strategi rekrutmen; motivasi kerja; mutu lembaga.

Pendahuluan

Pendidikan adalah mengajar peserta didik dengan cara berpikir rasional dari mendidik perilaku peserta didik untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma sosial yang berlaku (Yakub, 2014). Pendidik merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan keberhasilan peserta didik di suatu pendidikan yang dituntut untuk menjadi profesional (Arianti, 2019). Guru profesional merupakan salah satu unsur terpenting dalam upaya pencapaian mutu pendidikan (Ratnasari, 2019). Guru yang profesional sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan kompeten. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan demikian, untuk memperoleh predikat guru profesional perlu dilakukan pembedaan sesuai keahlian dibidangnya. Seorang yang profesional memerlukan keahlian khusus untuk menjalankan profesinya, maka perlu memperhitungkan terhadap formasi guru sebagai tenaga pendidik (Nur, 2016).

Tenaga pendidik merupakan penggerak utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan di pengaruhi oleh kualitas dari tenaga pendidik didalam sebuah lembaga pendidikan (Amran, 2015; Salahuddin, et al, 2018). Tenaga pendidik sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara, peran strategis dan menentukan tenaga pendidik dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara (Falah, 2015). Keberhasilan suatu pembelajaran tidak hanya sekedar dapat dilihat dari hasil akhir yaang memuaskan, tetapi pencapaian kompetensi dan materi pelajaran yang disampaikan oleh pendidik sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Aspek lain yang berperan dalam peningkatan kualitas suatu lembaga pendidikan adalah tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan adalah seorang pendidik yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan disuatu lembaga pendidikan (Fiuluminnisa, 2019; Haq, 2019). Meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. sedangkan pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan. Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya sistem rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas.

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya (Rony, 2019; Rosmi, 2020). Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Dalam kenyataannya masih terlihat beberapa institusi yang mengabaikan peran dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumberdaya manusia yang akan didayagunakan pada suatu instansi, khususnya instansi pendidikan sangat tergantung pada prosedur rekrutmen yang dilaksanakan.

Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru, merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar dan seleksi pelamar (Ibrahim, 2003). Dalam proses pendidikan, guru pun tidak hanya menjalankan fungsi alih ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*), tapi juga berfungsi untuk menanamkan nilai (*values*) serta membangun karekter peserta didik (Sholeh, 2006). Oleh sebab itu suatu hasil yang baik dilahirkan dari proses yang baik, maka adanya tenaga pendidik dan kependidikan yang baik diawali dengan berjalannya proses rekrutmen yang baik, optimal dan terencana. Dengan menerapkan pedoman-pedoman, prinsip-prinsip rekrutmen yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian dalam rangka mengumpulkan informasi-informasi dalam situasi sewajarnya, untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang dapat diterima oleh akal sehat manusia. Pendekatan kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Pendekatan yang digunakan adalah study kasus dalam arti peneliti mencoba mempelajari suatu fenomena dalam konteks yang nyata (real). Tujuan dari studi kasus adalah untuk menyelidiki secara mendalam dan menganalisis secara intensif aneka fenomena yang merupakan siklus hidup dari unit/kasus dengan maksud untuk membangun generalisasi tentang populasi yang lebih luas (Moleong, 2013).

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon, dengan subyek penelitian adalah kepala madrasah, tenaga pendidik dan tenaga pendidikan. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut dipergunakan untuk memperoleh data dan informasi yang saling menunjang dan melengkapi tentang strategi rekrutmen di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon. Adapun teknik menganalisis data dengan cara mengumpulkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian mereduksi memilih hal yang pokok dan membuang yang tidak perlu, kemudian melakukan penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini yang dimaksud mutu adalah lebih menekankan pada produk dan manajemen lembaga itu sendiri yaitu peserta didik yang memiliki berbagai prestasi baik ditingkat lokal, regional, nasional maupun tingkat internasional. Memiliki lulusan yang bermutu dan berdaya saing sehingga dapat diterima di masyarakat sekitar.

Oleh karena itu, guru diharapkan untuk memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Dengan kompetensi yang dimiliki selain dapat menguasai materi, mengolah program belajar mengajar dan dapat melaksanakan evaluasi dan administrasinya. Oleh karena itu guru setidaknya mampu menyusun instrumen tes maupun non tes dan mampu membuat keputusan bagi posisi peserta didiknya apakah penguasaannya telah dicapai secara optimal atau belum. Kemampuan yang dimiliki guru yang akan menjadikan suatu kegiatan rutin untuk melakukan pengukuran dan mengevaluasi dari kompetensi peserta didiknya sehingga dapat menentukan kebijakan pembelajaran untuk selanjutnya.

Peran guru lebih tepat sebagai fasilitator, motivator, serta dinamisator bagi peserta didiknya. Untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan dan peran guru agar lebih efektif lagi dalam menjalankan proses mengajar, maka disarankan untuk membuat suatu skenario yang jelas. Dengan ketidakjelasan skenario yang ada maka akan berpengaruh pada kualitas para pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Dilihat dari data prestasi peserta didik MA Manba'ul Ulum Cirebon yang ditemukan dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan mutu prestasi peserta didik MA Manba'ul Ulum Cirebon sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan piala atau medali yang diraih oleh pesera didik MA Manba'ul Ulum Cirebon, mulai dari tingkat lokal, regional, hingga nasional.

Dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan madrasah mencari tenaga pendidik yang berkualitas dan bermutu agar dapat mengembangkan potensi yang ada di sekolah. Misalnya guru harus bisa membaca Al-Qur'an, karena di MA Manba'ul Ulum Cirebon ini peserta didiknya mulai dari kelas X sudah diajarkan untuk baca tulis Al-Qur'an serta berbagai ketrampilan atau kerajinan tangan. Tidak hanya guru dan peserta didiknya tetapi juga karyawannya.

Baca tulis Al-Qur'an adalah salah satu cara untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan MA Manba'ul Ulum Cirebon. Adapun peningkatan mutu lembaga pendidikan melalui berbagai macam ekstrakurikuler yang di minati oleh peserta didik. Jadi dapat disimpulkan bahwa peserta didik dari kelas X dan XI itu mengikuti ekstrakurikuler yang ada di sekolah dan untuk kelas XII hanya terfokus pada ujian Nasionalnya. Guru dan karyawan melakukan evaluasi dan perencanaan untuk kedepannya. Tenaga pendidik setiap hari sabtu mengadakan evaluasi untuk mengevaluasi kinerja yang dilaksanakan selama pembelajaran ataupun di lingkungan sekolah yaitu mulai dari kinerja guru terhadap peserta didiknya. Perencanaan ini untuk melihat bagaimana guru dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan dan menjadikan Madrasah yang unggul dan berprestasi seperti pada visi, misi dan tujuan MA Manba'ul Ulum Cirebon.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia salah satunya yaitu kepala sekolah atau pemimpin sekolah, guru beserta karyawannya dan peserta didiknya itu berperan penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan terutama pada MA Manba'ul Ulum Cirebon ini. Kepala sekolah yang sangat berprestasi sehingga membawa pengaruh baik bagi sekolah, guru serta karyawannya dan peserta didik. Kepala sekolah yang sering mengikuti kegiatan lokal hingga internasional. Tidak hanya kepala sekolah saja, tetapi juga peserta didiknya yang sudah mendunia, mengikuti berbagai lomba-lomba dari tingkat lokal sampai tingkat internasional. Dibalik itu semua ada guru yang sangat berkompeten dan mempunyai tanggung jawab besar untuk mendidik pesera didiknya, sehingga peserta didiknya mampu membanggakan dan memberi nama baik sekolah. Adanya narasumber-narasumber yang didatangkan ke MA Manba'ul Ulum Cirebon pada setiap hari Sabtu akhir bulan atau minggu ke empat yaitu untuk menjadikan motivasi untuk guru dan karyawan serta wali murid yang menghadiri acara yang diadakan sekolah. Adapun evaluasi dan rapat di setiap hari Sabtu, untuk mengetahui perkembangan MA Manba'ul Ulum Cirebon ini menjalankan tugas dan amanah kepada setiap tenaga pendidik dan karyawannya.

Kesimpulan

Proses rekrutmen dan motivasi kerja di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon sudah cukup baik dalam semua kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan mulai dari menentukan kebutuhan sampai keputusan penerimaan tenaga pendidik sudah dilaksanakan termasuk kegiatan motivasi tenaga pendidik dan kependidikan, namun belum dilaksanakan secara maksimal. Motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon, dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan motivasi guru, yaitu dengan bentuk perhatian dalam memberikan insentif, reward pujian dan penghargaan kepada setiap guru. Guru memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya, namun secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari data lapangan yang diperoleh penulis, namun secara khusus bahwa motivasi guru masih perlu ditingkatkan utamanya dalam proses pembelajaran. Mutu Lembaga pada madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon ini dari tahun ke tahun terus memperbaiki kualitas sehingga bisa disebut dengan Madrasah yang mempunyai pergerakan yang dinamis didukung dengan adanya tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompeten dan ahli pada bidangnya. Meski pergerakan itu lamban tetapi tidak menyulutkan niat untuk menjadikan Madrasah yang bisa bersaing dengan Madrasah-madrasah unggulan yang berada di Kabupaten Cirebon.

Daftar Pustaka

- Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Amran, A. (2015). Faktor Penentu Keberhasilan Pengelolaan Satuan Pendidikan. *Manajer Pendidikan*, 9(2).

- Arianti, A. (2019). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117-134.
- Falah, A. (2015). Studi Analisis Aspek-Aspek Keberhasilan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sdn 01 Karangmalang Gebog Kudus. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 3(1).
- Fiuluminnisa, M. (2019). Politik Dan Kebijakan Pendidikan Islam: Aspek Tenaga Kependidikan (Tata Usaha). *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 67-86.
- Haq, T. D. (2019). Peran tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(2).
- Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Jakarta: Bumi Aksara 2003.
- Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Nur, A. (2016). *Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Ratnasari, Y. T. (2019). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Rony, R. (2019). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 37-57.
- Rosmi, R. (2020). Sistem Rekrutmen Guru Agama Kontrak Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten. *Jurnal Teori Dan Riset Administrasi Publik*, 3(2), 79-86.
- Salahuddin, S., Akos, M., & Hermawan, A. (2018). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Di Mtsn Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Administrans*, 2(1), 1-14.
- Sholeh, A., N. (2006). *Membangun Profesionalitas Guru*, Ciputat : Elsas Jakarta.
- Yakub, H. V. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.