

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Sekolah memiliki sifat yang kompleks dan unik, oleh karena itu sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Dan untuk mencapai keberhasilan, kepala sekolah harus bekerja sama dengan staf, guru dan wali kelas. Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari.

Bab ini juga merupakan penelitian lapangan sekaligus jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menganalisis ini, maka akan dihubungkan dengan hasil wawancara yang didapat pada lapangan yaitu di SMA NU Palembang, sehingga akan jelas sejauh mana strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan faktor yang berpengaruh/kendala perekrutan guru di SMA NU Palembang. Untuk sample dalam data penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kurikulum, tenaga tata usaha, dan bendahara sekolah di SMA NU Palembang.

#### **A. Strategi Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA NU Palembang**

Mutu pendidikan adalah suatu persoalan yang menjadi target pada setiap program pendidikan. Mutu pendidikan umumnya diartikan sebagai gambaran seberapa jauh lembaga pendidikan berhasil mengubah tingkah laku peserta didik bila

dikaitkan dengan tujuan pendidikan. Mutu pendidikan juga bisa kualitas yang artinya gambaran sifat suatu hal, yaitu tingkat baik buruknya suatu hal. Sekolah mampu meningkatkan mutu pendidikannya apabila setiap komponen yang ada di sekolah mampu bekerja secara kompak demi meningkatkan prestasi peserta didik. yang menjadi persoalan adalah keberagaman kualitas sekolah yang ada diberbagai wilayah, yang memunculkan suatu anggapan bahwa kompetensi sekolah tidak sama, hal tersebut menyangkut kualitas kepala sekolah, guru, pengembang kurikulum, manajemen sekolah dan lain sebagainya.

Adapun proses rekrutmen guru yang dilaksanakan di SMA NU Palembang menurut pendapat kepala sekolah, staf TU dan wakil kurikulum adalah sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen Guru, Pendapat Bapak Ir. Ahmad Dailami selaku kepala SMA NU Palembang:<sup>1</sup>
  - a. Persiapan rekrutmen guru
    - 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru, menyatakan bahwa dalam kegiatan rekrutmen guru hanya melibatkan pengurus yayasan, kepala sekolah dan personalia khususnya staf TU dan wakil kurikulum.
    - 2) Pengkajian Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, menyatakan bahwa tidak sepenuhnya peraturan tersebut digunakan oleh pihak sekolah

---

<sup>1</sup> Ir. Ahmad Dailami selaku Kepala SMA NU Palembang , *Hasil Wawancara* , Pada Tanggal 20 Mei 2015, pukul 16.10

melainkan hanya poin-poin tertentu saja yang dipakai dalam pelaksanaan rekrutmen guru.

- 3) Penetapan persyaratan untuk melamar menjadi guru, menyatakan bahwa syarat lamaran yaitu Menyerahkan surat lamaran dengan mencantumkan riwayat pendidikan dan nomor handpone, menyerahkan fotocopy ijazah terakhir, menyerahkan pas photo 3x4, serta berkas dimasukkan di dalam map.
  - 4) Prosedur pendaftaran guru baru di SMA/NU Palembang sudah tertata dengan teratur, hal tersebut dapat dilihat dari tahapan yang disusun oleh pihak panitia penyelenggara rekrutmen guru baru mulai dari cara pendaftaran sampai pada mengumumkan pelamar yang lulus dalam uji seleksi. Namun dalam pemberian informasi mengenai pelamar yang dinyatakan lulus dalam seleksi yang hanya disampaikan melalui via telepon.
  - 5) Penyiapan fasilitas atau tempat untuk memasukkan lamaran guru baru, menyatakan bahwa pihak sekolah menyiapkan tempat memasukkan surat lamaran yang ditempatkan di ruang personalia dengan tujuan agar mempermudah dalam pengecekan berkas.
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, menyatakan bahwa dalam penyebaran penerimaan guru baru dengan cara menginformasikan langsung kepada masyarakat sekitar.

- c. Penerimaan lamaran guru baru, menyatakan bahwa Setelah pengumuman lamaran guru baru disebarkan tentunya masyarakat mengetahui bahwa jangka waktu tertentu ada penerimaan guru di sekolah. Mengetahui adanya penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat akan memasukkan lamarannya. Panitiaupun mulai menerima lamaran tersebut.
  - d. Seleksi pelamar, menyatakan bahwa setelah pendaftaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi terhadap semua pelamar. Seleksi pelamar dapat dilakukan dengan teknik tes untuk menyaring para pelamar. pihak sekolah memakai teknik wawancara dan tes kemampuan membaca al-Qur'an.
2. Proses rekrutmen guru, pendapat Ibu Etty Hatifah, A.Md selaku staf TU di SMA NU Palembang:<sup>2</sup>
- a. Persiapan rekrutmen guru
    - 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru menyatakan bahwa dalam kegiatan rekrutmen para guru tidak dilibatkan dalam pelaksanaan rekrutmen guru karena tugas mereka lebih difokuskan kepada kegiatan belajar mengajar agar kegiatan mereka tidak tercampur dengan kegiatan lainnya yang dilibatkan kepala sekolah, wakil kurikulum, tenaga tata usaha, dan pengurus yayasan.
    - 2) Pengkajian Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, menyatakan bahwa Pihak sekolah tergolong cukup melaksanakan berbagai peraturan

---

<sup>2</sup> Etty Hatifah, Staf TU, *Hasil Wawancara*, Pada Tanggal 21 Mei 2015, pukul 13.50

pemerintah, namun disamping pihak sekolah mengacu kepada peraturan pemerintah dalam hal ini pihak sekolah juga mengkaji peraturan pihak yayasan yang berkenaan dengan penerimaan guru baru dengan melihat kondisi yang ada pada sekolah.

- 3) Penetapan persyaratan untuk melamar menjadi guru, menyatakan bahwa syarat melamar guru yaitu Pendidikan terakhir strata 1(S1), mampu membaca Al-Qur'an, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan dalam mengajar.
  - 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru yaitu:
    - a) Cara pendaftaran di sekolah SMA NU Palembang yaitu dengan cara individual oleh masing-masing calon guru yang melamar atau mendaftar.
    - b) Waktu pendaftaran di SMA NU Palembang dibuka dihari sekolah (dari hari senin-sabtu)
    - c) Tempat pendaftaran, informasi pendaftaran dapat menghubungi sekretariat panitia pendaftaran guru baru di kompleks SMA NU Palembang
    - d) Waktu dan tempat seleksi  
 Hari :  
 Pukul :  
 Tempat : SMA NU Palembang
    - e) Pengumuman pelamar yang diterima seminggu setelah selesai dikabarkan melalui via telepon.
  - 5) Penyiapan fasilitas atau tempat untuk memasukkan lamaran guru baru, menyatakan bahwa semua berkas para pelamar dimasukkan di ruang personalia agar tidak tercampur dengan berkas lain, sehingga dapat tersusun dengan rapi.
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, menyatakan bahwa penyebaran informasi mengenai penerimaan guru baru dilakukan dengan cara

para guru menginformasikan kepada sanak saudara, teman atau masyarakat sekitar.

- c. Penerimaan lamaran guru baru, menyatakan bahwa kami mengecek isi surat lamaran beserta berkas lainnya yang kemudian surat lamaran direkap menjadi satu dan diletakkan diruang personalia untuk ditindak lanjuti.
  - d. Seleksi pelamar, menyatakan bahwa pihak sekolah tidak menggunakan tes kesehatan, tes yang dipakai dalam penyeleksian para pelamar hanya tes wawancara.
3. Proses rekrutmen guru, pendapat Bapak Dodiansyah, S.Pd selaku wakil kurikulum di SMA NU Palembang:<sup>3</sup>
- a. Persiapan rekrutmen guru
    - 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru, menyatakan bahwa dalam kegiatan rekrutmen guru tidak disusun panitianya secara formal seperti menyusun kepanitiaan, kegiatan ini dilibatkan kepala sekolah dan personalia tertentu yang akan melaksanakannya.
    - 2) Pengkajian Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, menyatakan bahwa Mengenai perekrutan guru pihak yayasan hanya mengambil poin-poin berupa sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dari pihak sekolah

---

<sup>3</sup> Dodiansyah, Wakil Kurikulum, *Hasil Wawancara*, Pada Tanggal 21 Mei 2015, pukul 15.00

kualifikasi pendidikan yang ditetapkan minimal dari jenjang pendidikan strata 1 (S1).

- 3) penetapan persyaratan pelamar, menyatakan bahwa syarat administrasi sebagaimana mestinya, selain itu juga pelamar harus memiliki keahlian yang dapat menciptakan kerohanian/jiwa keIslaman pada peserta didik yaitu kemampuan membaca Al-Qur'an.
  - 4) penetapan prosedur pendaftaran, menyatakan bahwa yang dilakukan di SMA NU Palembang ini telah disepakati bersama pihak yayasan jadi proses rekrutmen bisa berjalan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
  - 5) Penyiapan fasilitas/berkas lamaran calon guru, menyatakan bahwa sudah dipersiapkan di ruangan yang khusus agar pada saat dipergunakan dapat mempermudah proses pencarian serta agar berkas tersebut tidak tercampur dengan berkas lainnya.
- b. Penyebaran pengumuman, menyatakan bahwa yang dilakukan di SMA NU Palembang ini dengan cara yang sederhana yaitu dengan memberikan informasi melalui orang-orang terdekat yang berminat mengisi lowongan pekerjaan tersebut.
- c. Penerimaan lamaran guru baru, menyatakan bahwa dalam penerimaan lamaran guru baru kami mengecek kelengkapan berkas para pelamar menurut persyaratan yang telah ditetapkan pihak sekolah.

- d. Seleksi pelamar, menyatakan bahwa di sekolah hanya melakukan seleksi inventaris biografis dan wawancara. Pihak sekolah tidak melakukan tes pemeriksaan badan/kesehatan, cukup sehat secara fisik dan mampu dalam mengajar.

Adapun strategi atau cara rekrutmen guru yang dilaksanakan di SMA NU Palembang menurut pendapat kepala sekolah, staf TU dan wakil kurikulum adalah sebagai berikut:

1. Strategi/cara Rekrutmen Guru, Pendapat Bapak Ir. Ahmad Dailami selaku kepala SMA NU Palembang<sup>4</sup>
  - a. Mencari dari dalam organisasi/internal
    - 1) Meminta bantuan SDM/guru lama, menyatakan bahwa menginformasikan kepada para guru tentang lowongan pekerjaan tersebut melalui interaksi dari mulut ke mulut kemudian disampaikan kepada masyarakat luas sehingga melalui cara ini pihak sekolah akan cepat mendapatkan pelamar
    - 2) Mengumumkan secara terbuka di dalam organisasi, menyatakan bahwa informasi tentang lowongan pekerjaan dibuka secara umum sehingga siapa saja yang akan melamar, pihak sekolah mengumumkan secara rapat pada SDM yang ada di sekolah tersebut.
  - b. Mencari dari luar organisasi/eksternal
    - 1) Memasang iklan lowongan, menyatakan bahwa pihak sekolah tidak melakukan pemasangan iklan lowongan secara sistematis seperti brosur,

---

<sup>4</sup> Ahmad Dailami, *Loc.cit*



radio, dan televisi karena akan menggunakan waktu yang lama dan biaya yang banyak.

- 2) Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat, menyatakan bahwa pihak sekolah bekerja sama dengan dinas namun hanya para guru yang tertentu saja seperti guru PNS, tidak semua guru yang mengajar meminta bantuan dari dinas setempat terutama guru yang tidak tetap dan guru bantu/honorar.

2. Strategi/cara Rekrutmen Guru, Pendapat Ibu Etty Hatifah selaku staf TU SMA NU Palembang:<sup>5</sup>

- a. Mencari dari dalam organisasi/internal

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa pencarian secara internal hanya dilakukan sederhana untuk meminimalisir biaya yang dimiliki sekolah, sehingga waktu rekrutmen guru tidak terlalu lama.

- b. Mencari dari luar organisasi/eksternal

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa tidak melibatkan urusan sekolah pada media massa hanya bekerja sama dengan dinas setempat untuk berkontribusi dalam kelancaran proses belajar mengajar di sekolah tersebut.

3. Strategi/cara Rekrutmen Guru, Pendapat Bapak Dodiansyah selaku wakil kurikulum di SMA NU Palembang<sup>6</sup>.

- a. Mencari dari dalam organisasi/internal

---

<sup>5</sup> Etty Hatifah, *Loc.cit*

<sup>6</sup> Dodiansyah, *Loc.cit*

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa pihak sekolah tidak melakukan penyebaran brosur tentang lowongan hanya melalui interaksi secara langsung dengan masyarakat yang berminat untuk melamar menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut.

b. Mencari dari luar organisasi/eksternal

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa pihak sekolah tidak memasang spanduk atau iklan di surat kabar/ menggunakan alat media massa, hanya meminta bantuan dinas setempat untuk mengisi sebagian lowongan bagi yang PNS.

Dari semua hasil wawancara atau hasil penelitian di atas menurut analisis penulis bahwa proses rekrutmen guru dan strategi rekrutmen guru di SMA NU Palembang ini adalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen guru, menurut analisis penulis

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil observasi dan dokumentasi bahwa sebelum melakukan rekrutmen guru kepala sekolah, staf TU, pengurus yayasan dan wakil kurikulum telah mengidentifikasi/mengkompromikan hal-hal apa saja yang perlu disiapkan sebelum dilakukan persiapan rekrutmen guru baru, persiapan rekrutmen guru baru ini harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik dalam peningkatan mutu pendidikan. Dimana dengan persiapan ini sekolah melakukan pembentukan panitia rekrutmen guru baru, agar mempermudah program kerja mereka dalam proses perekrutan guru baru sehingga dapat tersusun secara sistematis dan dapat berjalan dengan lancar.

Pihak sekolah dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru melakukan pengkajian berbagai sesuai peraturan pemerintah. Pemerintah menetapkan prosedur pendaftaran guru baru karena dengan melalui prosedur pendaftaran tersebut dapat mempermudah para pelamar sebagai syarat untuk calon guru baru agar lulus seleksi administrasi, dan data para pelamar tersebut di kondisikan pada data khusus tentang pelamar sehingga tidak tercampur dengan berkas lain sehingga dapat tersusun dengan rapih. Adapun cara masyarakat untuk memperoleh informasi tentang diadakannya perekrutan guru baru untuk menjadi guru yaitu ada yang dengan secara langsung datang ke sekolah dan melamar menjadi guru, ada juga yang secara tidak langsung yaitu dengan cara mengimformasikan dari mulut ke mulut melalui SDM di sekolah kepada masyarakat. Begitu pengumuman penerimaan guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Pihak panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia ini yaitu mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran yang isinya seperti nama pelamar, alamat pelamar dan lain sebagainya. Kemudian panitia merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar agar mempermudah panitia untuk mengetahui para pelamar yang masuk yang kemudian dilanjutkan untuk diseleksi. Syarat-syarat seleksi ini disepakati oleh pihak sekolah dan pengurus yayasan. Mengenai tes seleksi yang biasa diberikan

kepada calon guru baru di sekolah ini adalah Wawancara. Disamping itu, pihak panitia selalu memprioritaskan standar seleksi karena merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan, dengan melakukan seleksi yang selektif maka akan menghasilkan para pelamar yang berkualitas. Kualifikasi yang diberikan kepada calon guru baru agar dapat lulus dalam seleksi administrasi yaitu minimal telah menyelesaikan program SI, pengalaman mengajar, prestasi belajar mengajar, sertifikasi guru. Oleh karena itu seleksi pelamar dapat dilakukan dengan melaksanakan tes uji kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Tes kompetensi profesional dapat dilaksanakan dengan melakukan tes *micro teaching*/cara mengajar bagi para pelamar sesuai dengan bidang studi yang dibutuhkan oleh sekolah. Sedangkan kompetensi pedagogik adalah hal yang berkaitan dengan scenario pembelajaran, memilih metode dan alat yang digunakan untuk evaluasi bagi peserta didik. Tes kompetensi pedagogik dapat dilaksanakan dengan melakukan tes tertulis dalam pembuatan rencana pembelajaran (RPP) sesuai dengan bidang studi yang dibutuhkan oleh sekolah. Dengan melaksanakan tes tersebut diharapkan agar dalam pelaksanaan seleksi pelamar pihak sekolah akan mendapatkan orang yang tepat untuk dipekerjakan di sekolah tersebut sesuai dengan bidang studinya.

## 2. Strategi rekrutmen guru, menurut analisis penulis

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil observasi dan dokumentasi maka dapat penulis simpulkan bahwa strategi rekrutmen guru yang dilakukan di SMA NU Palembang ini masih banyak yang perlu diperbaiki baik strategi/cara internal

maupun eksternal. Dimana di sekolah ini belum menyebarkan informasi secara formal seperti pembuatan spanduk, dan penulisan di surat kabar serta kunjungan pada perguruan tinggi seperti yang telah ditulis pada landasan teori di bab 2. Sehingga SMA NU Palembang ini akan mempunyai banyak pelamar dan besar kemungkinan untuk menjaring/menyeleksi para pelamar yang profesional dari berbagai kalangan masyarakat. Dengan demikian pihak sekolah akan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan guru yang berkualitas baik bidang akademiknya maupun kompetensi lainnya sehingga peserta didik akan lebih bermutu baik ilmu pengetahuannya maupun kepribadiannya dan sekolah tersebut akan mengalami peningkatan mutu pendidikan pada mutu lulusan peserta didik sehingga sekolah tersebut akan lebih bermutu dibandingkan sekolah lainnya.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu rekrutmen guru harus berjalan dengan efektif. guru adalah orang yang sangat memegang kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan. Selain itu juga tenaga kependidikan merupakan kunci dari keberhasilan suatu lembaga pendidikan, keberhasilan pendidikan dilihat dari tercapainya mutu pendidikan secara profesional. Sejalan dengan ungkapan Etty Hatifah, tenaga kependidikan adalah pondasi untuk mencapai pendidikan yang bermutu, jika tenaga pendidiknya berkualitas maka kualitas lulusan peserta didik bermutu.<sup>7</sup>

Sekolah yang dikategorikan bermutu telah diatur dalam undang-undang tentang standar nasional pendidikan. Hal ini juga telah dikemukakan oleh Dr. Ahmad

---

<sup>7</sup> Etty Hatifah, Staf Tata Usaha, *Hasil Wawancara*, Pada Tanggal 19 Mei 2015, pukul 13.45

Dailami, sekolah yang memiliki standar mutu pendidikan harus mengacu pada 8 isi standar nasional pendidikan, dari 8 standar itu diantaranya yaitu standar proses, standar isi, standar kompetensi, standar tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar biaya dan standar penilaian.<sup>8</sup>

Selanjutnya peneliti melakukan penelitian tentang strategi peningkatan mutu pendidikan di SMA NU Palembang yaitu dengan adanya profesional guru, menambah jam pelajaran, adanya ekstrakurikuler.<sup>9</sup>

a. Adanya kualitas guru profesional

Apabila seorang guru di SMA NU Palembang tidak punya sikap profesional maka murid yang dididik akan sulit untuk tumbuh dan berkembang dengan baik. Hal ini karena guru adalah salah satu tumpuan bagi negara dalam hal pendidikan. Dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas maka akan mampu mencetak anak bangsa yang berkualitas pula. Kunci yang harus dimiliki oleh setiap pengajar adalah kompetensi.

b. Penambahan jam pelajaran

Dengan cara penambahan jam pelajaran yang wajib diikuti oleh setiap siswa.

c. Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler ditujukan agar siswa dapat mengembangkan kepribadian, bakat dan kemampuannya di berbagai bidang akademik. Kegiatan ini diadakan secara swadaya dari pihak sekolah maupun siswa-siswi

---

<sup>8</sup> Ahmad Dailami, Kepala Sekolah, *Hasil Wawancara*, Pada Tanggal 18 Mei 2015

<sup>9</sup> Dodiansyah, Wakil Kurikulum, *Hasil Wawancara*, Pada Tanggal 18 Mei 2015

itu sendiri untuk merintis kegiatan diluar jam pelajaran sekolah. Dengan adanya ekstrakurikuler ini maka dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan mutu pendidikan sangatlah bergantung pada tenaga pendidik yang profesional, jika pendidik mampu mewujudkan tujuan pendidikan dan berkompetensi maka peserta didik akan mengalami peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian pihak sekolah harus melakukan rekrutmen guru yang efektif agar mendapatkan guru yang profesional.

Dari semua pemaparan di atas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa, strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA NU Palembang pengurus yayasan, kepala sekolah, serta personalianya telah melakukan seefektif mungkin melakukan rekrutmen guru baru. Sebelum melakukan rekrutmen guru pihak sekolah telah melakukan analisis jabatan terlebih dahulu untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Semua itu dilakukan supaya orang yang mengisi lowongan pekerjaan benar-benar orang yang berkompetensi dalam mengajar. Pihak sekolah telah melakukan proses rekrutmen guru sebaik mungkin, hanya saja pada saat proses seleksi, pihak sekolah tidak melaksanakan tes uji kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Sehingga masih terdapat guru yang kurang profesional yaitu masih ada guru yang tidak merencanakan proses pembelajaran seperti pembuatan RPP dan masih terdapat guru yang datang terlambat disaat mengajar. Dimana Rekrutmen guru adalah menyediakan calon guru yang betul-betul siap, yang memenuhi kualifikasi untuk sebuah posisi. Jadi untuk mendapatkan guru yang baik

harus benar-benar dalam memilih yakni sebagaimana senada dengan apa yang didapat dari wawancara bahwa didalam rekrutmen guru harus memenuhi syarat yang ditentukan seperti Akademik pendidikan minimal S1, pencarian guru sesuai yang dibutuhkan (analisis jabatan), Mampu beradaptasi, serta Berkompetensi. Dengan syarat yang telah ditentukan ini sehingga dapat menghasilkan guru yang profesional dalam mendidik, mengajar, dan mengarahkan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Selain itu sekolah ini belum menyebarkan informasi secara formal seperti pembuatan spanduk, dan penulisan di surat kabar serta kunjungan pada perguruan tinggi. Dengan demikian pihak sekolah akan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan guru yang berkualitas baik bidang akademiknya maupun kompetensi lainnya sehingga peserta didik akan lebih bermutu baik ilmu pengetahuannya maupun kepribadiannya dan sekolah tersebut akan mengalami peningkatan mutu pendidikan pada mutu lulusan peserta didik sehingga sekolah tersebut akan lebih bermutu dibandingkan sekolah lainnya.

### **B. Kendala dalam Perekrutan Guru Di SMA NU Palembang**

Dalam merekrut pegawai/guru baru ada beberapa langkah yang dilakukan di SMA NU Palembang biasanya terjadi karena adanya kekosongan pekerjaan, pegawai/guru yang mengundurkan diri, meninggal dunia, dikeluarkan sebab produktifitasnya sudah menurun (tua) dan sebab pelanggaran oleh pegawai/guru tersebut. Biasanya proses perekrutan pegawai/guru dilakukan melalui sumber eksternal organisasi, kebijakan ini membuat keseragaman metode dalam merekrut calon guru.



Rekrutmen guru sangat mendukung dalam proses manajemen personalia karena dengan melakukan rekrutmen pegawai dari luar organisasi menjadi penting karena memungkinkan masuknya bakat-bakat baru dengan gagasan baru, pengalaman yang berbeda, dan keragaman keterampilan serta pendidikan yang dibutuhkan dalam mengimplementasikan perubahan-perubahan yang belum dilakukan. Selain itu Rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh sekolah bertujuan untuk mencari pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan serta berkualitas sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMA NU Palembang.

1. Kendala dalam perekrutan guru, pendapat Bapak Ir.Ahmad Dailami selaku kepala SMA NU Palembang:<sup>10</sup>

Menurut Ahmad Dailami, yang menjadi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen guru adalah kualitas pendidikan, jadi jika kualitas pendidikan sekolah semakin berkembang maka semakin tinggi pula tingkat kualifikasi yang ditetapkan kepada pelamar. Selain itu juga kapasitas guru yang ada di sekolah, karena sebelum melaksanakan perekrutan guru baru pihak sekolah harus memastikan dulu kebutuhan yang ada yaitu berapa banyak guru yang diperlukan di sekolah tersebut

2. Kendala dalam perekrutan guru, pendapat Ibu Etty Hatifah selaku staf TU di SMA NU Palembang:<sup>11</sup>

Menurut Etty Hatifah, yang menjadi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen guru yaitu mengenai penyebaran informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat.

---

<sup>10</sup> Ahmad Dailami, *Op.Cit*

<sup>11</sup> Ahmad Dailami, *Op.Cit*

Minimnya penyebaran informasi dan letak lokasi sekolah yang berdekatan dengan sekolah-sekolah lainnya serta mempunyai kualitas yang lebih baik dari sekolah tersebut.<sup>12</sup>

3. Kendala dalam perekrutan guru, pendapat Bapak Dodiansyah selaku Wakil Kurikulum di SMA NU Palembang:<sup>13</sup>

Menurut Dodiasyah, pelaksanaan rekrutmen guru ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi rekrutmen yaitu: 1) perlunya memastikan terlebih dahulu kapasitas pegawai yang ada sebelum pelaksanaan rekrutmen guru. 2) perlunya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini. Dengan adanya kualitas pendidikan yang lebih baik maka sekolah akan dapat menetapkan kualitas yang lebih tinggi lagi terhadap para pelamar. 3) minimnya informasi yang disebarakan kepada masyarakat luas mengenai lowongan kerja yang ada. 4) minimnya biaya yang dimiliki sekolah untuk biaya pelaksanaan rekrutmen guru.<sup>14</sup>

Beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen di SMA NU Palembang adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan promosi dari dalam

Dengan kebijaksanaan ini lowongan-lowomgan yang ada diisi oleh para pekerja yang sudah menjadi pegawai sekolah, tentunya para pencari tenaga tidak usah lagi mencari sumber-sumber tenaga diluar organisasi. Sehingga

---

<sup>12</sup> Etty Hatifah, *Loc.Cit*

<sup>13</sup> Ahmad Dailami, *Op.Cit*

<sup>14</sup> Dodiansyah, *Loc.Cit*

kemungkinan memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian, dan keterampilan baru sangat terbatas.

## 2. Kebijakan tentang imbalan

Dengan kebijakan ini para pencari tenaga kerja baru hanya dapat menawarkan tingkat penghasilan tertentu kepada para pelamar berdasarkan kebijakan yang berlaku bagi organisasi.

## 3. Kebijakan tentang status kepegawaian

Maksud dari kebijakan ini ialah ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Dengan kebijakan seperti ini para pencari tenaga kerja hanya mencari pelamar yang bersedia bekerja secara sempurna bagi organisasi yang akan memperkerjakannya.

## 4. Rencana sumber daya manusia

Rencana ini memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen dari luar. Dengan rencana demikian akan membatasi langkah dan tindakan para pencari tenaga kerja, mereka harus mematuhi apa yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara di atas selaras dengan hasil observasi, yang menjadi kendala dalam perekrutan guru baru di SMA NU Palembang adalah perlunya memastikan terlebih dahulu kapasitas pegawai yang ada sebelum pelaksanaan rekrutmen guru, perlunya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini. Dengan

adanya kualitas pendidikan yang lebih baik maka sekolah akan dapat menetapkan kualitas yang lebih tinggi lagi terhadap para pelamar, minimnya informasi yang disebarkan kepada masyarakat luas mengenai lowongan kerja yang ada, minimnya biaya yang dimiliki sekolah untuk biaya pelaksanaan rekrutmen guru.

Dari semua pemaparan di atas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa kualitas pendidikan yang menjadi salah satu kendala dalam rekrutmen guru di SMA NU Palembang dapat dibenahi dengan upaya melaksanakan penataran guru dan mengadakan berbagai pelatihan mengajar guru. Dengan melaksanakan kegiatan tersebut maka para guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik pula, sehingga peserta didik akan lebih mudah dalam menerima pelajaran dari pendidiknya yang mana hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas di sekolah. kendala selanjutnya yang mempengaruhi rekrutmen guru di SMA NU Palembang yaitu minimnya informasi yang disebarkan kepada masyarakat dapat diperluas lagi dengan penyebaran informasi melalui surat kabar, brosur atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain. Dengan lebih memperluas penyebaran informasi kepada masyarakat luas maka akan mengundang para pelamar lebih banyak lagi yang mendaftar, sehingga pihak sekolah memiliki peluang lebih besar dalam mendapatkan pelamar yang terbaik diantara yang baik. Selain itu juga di SMA NU Palembang ini memiliki biaya yang minim untuk melakukan semua proses rekrutmen guru.