

BAB V

PEMBAHASAN

A. Perencanaan Rekrutmen Guru di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung

Dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung menerapkan fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada proses perencanaan rekrutmen guru di TPQ Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung mencakup pada pemahaman visi dan misi lembaga oleh panitia pelaksana rekrutmen guna membentuk tenaga pendidik yang baik dan berkualitas, adanya pembentukan panitia pelaksana rekrutmen, serta prosedur pelaksanaan rekrutmen. Proses perencanaan tersebut diketahui dari data wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti peroleh dari penelitian langsung di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar.

Hasil temuan di atas, dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nazarudin Rahman dalam bukunya yang berjudul Manajemen Pengajaran Pendidikan Agama Islam tentang langkah-langkah dalam sebuah perencanaan meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai
2. Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan
3. Mengumpulkan data dan informasi-informasi yang diperlukan

4. Menentukan tahap-tahap dan rangkaian tindakan
5. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan¹

Seperti pemaparan di atas dan apa yang peneliti peroleh pada saat penelitian di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung, proses perencanaan rekrutmen pendidik melalui beberapa tahapan. Pertama, adanya pemahaman visi dan misi lembaga. Setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diwajibkan untuk mengetahui dan memahami visi dan misi lembaga yang sudah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk membentuk tenaga pendidik yang baik dan berkualitas. Ketika tenaga pendidik dan kependidikan sudah memahami visi dan misi dari sebuah lembaga pastinya akan mempermudah dalam melakukan pengelolaan lembaga tersebut. Dalam hal pemahaman visi dan misi tentunya tenaga pendidik dan kependidikan Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung sudah cukup baik.

Tujuan dilaksanakannya suatu perencanaan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik adalah untuk memperoleh pegawai baru yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang kosong. Tujuan dilakukannya perencanaan rekrutmen pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar supaya dalam proses perekrutan maupun dalam proses kegiatan belajar mengajar bisa efektif dan efisien.

Hasil temuan diatas, sesuai dengan ungkapan Rivai yang mengungkapkan bahwa:

¹Nazarudin Rahman, *Manajemen Pengajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Pustaka Feluchia, 2009), hal. 50.

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.²

Sesuai pendapat di atas, maka sudah seharusnya lembaga menentukan tujuan diadakannya rekrutmen guru. Tujuan dilakukannya perencanaan rekrutmen pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar supaya dalam proses perekrutan maupun dalam proses kegiatan belajar mengajar bisa efektif dan efisien. Selain itu untuk membentuk kader guru yang ahli perlu adanya seseorang yang membentuk karakter guru tersebut. Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung memiliki sebuah tim kecil yang menangani bagian pembinaan-pembinaan untuk kader guru yang nantinya akan mengajar di kelas.

Pembentukan panitia dilakukan dalam rangka perekrutan tenaga pendidik, Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung membentuk tim kecil untuk mengelola berjalannya rekrutmen tenaga pendidik. Tim tersebut dikoordinatori oleh salah satu guru yang telah ditunjuk oleh Kepala TPQ. Tim yang telah dibentuk tersebut terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Novan Adi Wiyani dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pendidikan Karakter; Konsep dan Implementasinya di Sekolah*, yaitu teori tentang persiapan rekrutmen guru baru yang meliputi:

²Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 150.

1. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
2. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru.
3. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
4. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
5. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
6. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
7. Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru.
8. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.³

Setelah tim terbentuk, tim rekrutmen menunjuk orang untuk menjadi tim penguji, tim pengawas dan lain sebagainya untuk membantu proses rekrutmen, kemudian tim rekrutmen bertanggung jawab untuk mengawal dan menggerakkan mereka semua dalam satu komando tim rekrutmen.

Dalam rekrutmen tenaga pendidik baru di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung dimulai dari lembaga dan pengurus harian Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar membentuk panitia tim rekrutmen tenaga pendidik baru yang ditugaskan untuk merekrut tenaga pendidik atau guru baru sesuai dengan mekanisme rekrutmen. Program rekrutmen dibentuk oleh lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung, kemudian diserahkan sepenuhnya kepada tim rekrutmen yang ditugaskan.

Proses perencanaan berikutnya yaitu membentuk prosedur pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik. Prosedur pelaksanaan dibentuk oleh tim atau panitia itu sendiri, prosedur pelaksanaan dijadikan acuan ketika

³Novan Ardi Wiyani, *Manajemen Pendidikan Karakter; Konsep Implementasinya di Sekolah*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madani, 2012), hal. 57.

pelaksanaan rekrutmen berlangsung, sehingga dalam rekrutmen nantinya memiliki arah dan bisa terfokus pada tujuan dari kegiatan.

B. Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dalam proses pelaksanaan rekrutmen guru di Taman Pendidikan Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung melalui beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya sistem pendaftaran calon tenaga pendidik.

Sistem pendaftaran biasanya digunakan oleh suatu lembaga dengan tujuan untuk mencari pegawai baru yang berkualitas. Proses pendaftaran calon tenaga pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung diawali dengan calon tenaga pendidik yang harus datang ke kantor TPQ Masjid Agung Al-Munawwar untuk menemui kepala TPQ dan mengajukan surat lamaran.

Selanjutnya kepala TPQ Al-Munawwar Tulungagung menerima dengan baik dan berkoordinasi dengan wakil kepala bagian kurikulum untuk melakukan tindak lanjut terhadap pelamar. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan Ibrahim Bafadal dalam bukunya yang berjudul *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, mengenai kegiatan yang harus dilakukan panitia pelaksana meliputi:

- a. Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
 - b. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
 - c. Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, dan alamat pelamar.
 - d. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.⁴
2. Pembinaan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Pembinaan pegawai baru biasanya dilakukan setelah pengumuman penerimaan atau biasa disebut dengan istilah magang. Namun berbeda dari biasanya, peneliti menemukan bahwa Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar melakukan pembinaan sebelum adanya pengumuman penerimaan. Pembinaan ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan dengan 12 kali pertemuan. Pembinaan dilakukan dengan tujuan untuk mengasah kemampuan calon tenaga pendidik.

Pembinaan calon tenaga pendidik tersebut bisa dikatakan sebagai proses seleksi dalam rekrutmen guru di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung. Setelah pelamar mengumpulkan berkas biodata akan dilakukan wawancara. Wawancara sendiri dilakukan oleh pembina. Setelah dilakukan wawancara kemudian pelamar akan di tes menulis huru-huruf hijaiyah, dan setelahnya baru dilakukan pembinaan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Roestiyah dalam bukunya yang berjudul Strategi Belajar Mengajar mengenai tujuan diadakannya seleksi yaitu sebagai berikut:

⁴Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 30

Tujuan lain diadakannya seleksi adalah didapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, karyawan yang jujur dan berdisiplin, karyawan yang dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal, karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.⁵

Dari pemaparan di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sanjaya dalam bukunya yang berjudul *Metode Pembelajaran Masa Kini* tentang tujuan adanya seleksi yaitu:

Tujuan proses seleksi adalah untuk mencocokkan secara benar (*to properly match*) orang-orang dengan pekerjaan-pekerjaan. Jika individu-individu *over qualified*, *under qualified*, atau karena beberapa sebab tidak sesuai dengan pekerjaan maupun organisasi, mereka kemungkinan akan meninggalkan perusahaan atau lembaga.⁶

3. Pengumuman penerimaan tenaga pendidik.

Pengumuman penerimaan ini dilakukan untuk menyampaikan informasi hasil tenaga pendidik yang lolos seleksi pembinaan dan boleh melakukan pembelajaran pada waktu kemudian hari. Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawar Tulungagung melakukan pengumuman setelah calon tenaga pendidik melakukan praktik mengajar.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Fattah dalam bukunya yang berjudul *Landasan Manajemen Pendidikan* mengenai keputusan seleksi, beliau memaparkan bahwa:

Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi.⁷

⁵Roestiyah, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal. 83.

⁶Sanjaya, *Metode Pembelajaran Masa Kini*, (Jakarta: Ultra Karya, 2007), hal. 145.

⁷Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 34.

C. Evaluasi Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar Tulungagung

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Tujuan utama diadakannya evaluasi adalah untuk mengetahui apakah kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana atau tidak. Melalui evaluasi, lembaga akan mengetahui faktor-faktor yang menjadi kegagalan atau keberhasilan suatu kegiatan, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah selanjutnya.

Dalam proses evaluasi Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar melaksanakan evaluasi setiap satu bulan sekali pada minggu terakhir. Namun seringkali diadakan pada setiap minggunya yaitu pada hari Senin setelah pembinaan.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* yaitu sebagai berikut:

Evaluasi dapat dilakukan pada waktu proses kegiatan sedang berlangsung atau pada akhir suatu program, itu untuk melihat sampai seberapa jauh keberhasilannya.⁸

Dari pemaparan di atas sudah seharusnya lembaga melakukan evaluasi pada saat kegiatan berlangsung dan pada saat kegiatan telah

⁸Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 27.

selesai. Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar melakukan evaluasi pada setiap minggunya. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya pencegahan ketidakberhasilan suatu program. Evaluasi dilakukan guna mengetahui sejauh mana kegiatan tersebut berhasil terlaksana.

Menentukan hal-hal pokok yang perlu dievaluasi dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, sehingga dalam proses evaluasi nantinya bisa lebih tepat sasaran, tidak keluar dari topik pokok yang sudah di tentukan. Pada Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Agung Al-Munawwar menentukan hal-hal yang perlu dievaluasi diantaranya mengevaluasi pra kegiatan, kegiatan, dan pasca kegiatan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, tentang kriteria yang digunakan pada saat evaluasi yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah pelamar, yaitu merupakan petunjuk tentang memikat tidaknya program rekrutmen.
2. Jumlah usul tentang pelamar yang diajukan untuk diterima, dapat dilihat dari indikator kualitas para pelamar yang lebih baik.
3. Jumlah penerimaan atau pelamar yang diterima, yaitu petunjuk yang lebih jelas tentang jumlah orang yang qualified.
4. Jumlah anggaran yang dikeluarkan, yaitu biaya yang perlu diminimalkan mulai dari perencanaan sampai dengan proses pelaksanaan.
5. Jumlah penempatan karyawan yang berhasil, evaluasi terhadap penilaian prosedur atau proses seleksi.⁹

Dari pemaparan di atas, bahwa dalam melakukan sebuah evaluasi perlu adanya bahan pertimbangan atau bahan yang akan dievaluasi. Jumlah pelamar merupakan hal pertama yang bisa diijadikan acuan berhasil atau tidaknya suatu

⁹*Ibid.*, hal. 28.

program rekrutmen. Apabila sebuah lembaga memiliki jumlah pelamar yang banyak, maka lembaga dapat dengan mudah menemukan guru yang benar-benar memiliki kompetensi dalam bidangnya, begitu pula sebaliknya. Namun, jumlah pelamar tidak bisa dijadikan satu-satunya alat untuk mengukur sejauh mana program berhasil terlaksana. Perlu ada pertimbangan lainnya yang menentukan berhasil tidaknya suatu program rekrutmen. Diantaranya yaitu jumlah anggaran yang dikeluarkan selama program rekrutmen berlangsung.