

Recruitment System for Educators in Realizing the Quality of Graduates at SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid

Imaturrusyda¹, Nurodin Usaman²

¹Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

²Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

✉ imatur.20@gmail.com ✉ nurodinusman2000@ummgl.ac.id

Abstract

This study aims to determine the recruitment system for educators in realizing the quality of graduates at SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid. This research method uses descriptive qualitative research methods. The data collection from this research is in-depth interviews, and documentation studies. The results of this study are the implementation of the recruitment of new educators which aims to obtain qualified educators and are able to carry out the institution's vision and mission, to realize quality graduates in academic and non-academic terms. The conclusion of this study is that the recruitment system for educators in realizing the quality of graduates in accordance with the vision and mission of SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid is carried out by the SDI Foundation Division, the Principal, the Deputy Principal for the Curriculum Sector with 5 stages, namely job vacancies announcement, file collection and selection, tests writing which includes 4 competencies, microteaching, and a test to read Qur'an. With the recruitment system for new educators implemented by the institution, it is an effort to realize the quality of graduates in accordance with the vision and mission of the institution. This can be seen in general from the achievements achieved from year to year which continue to increase because the recruitment process for new educators from year to year is also being tightened, so that the teaching staff in the institution are also in accordance with the roles carried out until finally achieved vision and mission of the institution with quality graduates.

Keywords: Recruitment, Educators, Quality of Graduates

Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Mewujudkan Mutu Lulusan di SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam mewujudkan mutu lulusan di SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Adapun pengumpulan data dari penelitian ini adalah wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini merupakan implementasi rekrutmen tenaga pendidik baru yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu melaksanakan visi misi lembaga, hingga mewujudkan lulusan yang berkualitas dalam segi akademik maupun non akademik. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam mewujudkan mutu lulusan yang sesuai dengan visi misi SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid dilaksanakan oleh Bidang SDI Yayasan, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dengan 5 tahapan yaitu pengumuman lowongan kerja, pengumpulan dan seleksi berkas, tes tulis yang mencakup 4 kompetensi, microteaching, dan tes baca Al Qur'an. Dengan sistem rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilaksanakan oleh lembaga, menjadi sebuah upaya dalam mewujudkan mutu lulusan yang sesuai dengan visi misi lembaga. Hal ini dilihat secara umum dari prestasi-prestasi yang diraih dari tahun ke tahun yang terus meningkat karena proses rekrutmen tenaga pendidik baru dari tahun ketahun juga yang diperketat, sehingga tenaga pendidik yang ada di dalam lembaga juga sesuai dengan peran yang di laksanakan hingga pada akhirnya tercapailah visi misi lembaga dengan mutu lulusan yang berkualitas.

Kata kunci: Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Mutu Lulusan.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam suatu lembaga, organisasi, atau instansi tertentu. Demikian juga dalam ranah pendidikan, masalah SDM adalah hal yang harus terlebih dahulu diatur dengan sebaik-baiknya dan dilaksanakan dengan sebenar-benarnya. Karena SDM merupakan roda penggerak dalam suatu organisasi, lembaga, atau instansi tertentu, yang dalam hal ini adalah ranah pendidikan. Bachtiar juga [1] menerangkan bahwa dalam lingkungan pendidikan, seleksi adalah kegiatan untuk memilih dan menentukan pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi kriteria dan harapan yang telah ditetapkan oleh sekolah, serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dari SDM pendidik dan tenaga kependidikan yang akan dipilih tersebut

SDM pendidikan atau tenaga pendidik yang berkualitas akan berpengaruh besar terhadap jalannya suatu lembaga pendidikan tertentu. Tenaga pendidik mempunyai peran yang besar dalam menjalankan visi dan misi hingga tercapainya visi misi tersebut. Oleh sebab itu proses rekrutmen tenaga pendidik baru adalah satu proses yang penting dan bukan hal yg dapat diremehkan. Qurrota A [2] menguatkan bahwa satu kunci utama dalam menciptakan SDM tenaga pendidik yang baik dan berkualitas adalah terletak pada proses rekrutmen karena proses tersebut terjadi seleksi calon tenaga pendidik.

Menurut Simamora rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi [3].

Dalam hal ini rekrutmen tenaga pendidik baru akan membawa dampak besar bagi suatu lembaga. Hidup dan matinya suatu lembaga bahkan bisa merujuk pada SDM yang dimilikinya. Hal ini juga merupakan salah satu upaya yang harus dilaksanakan dalam mewujudkan mutu lulusan yang sesuai dengan visi misi lembaga. Hal ini terlihat secara langsung, karena mau bagaimanapun salah satu factor penentu terwujudnya mutu lulusan yang baik adalah proses selama pembelajaran berlangsung dan secara otomatis yang bersentuhan langsung dengan peserta didik adalah tenaga pendidik. Menurut Rony [4] adanya kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita-cita suatu lembaga pendidikan tersebut.

Diperkuat oleh Rahman [5], mekanisme penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik baru dalam mewujudkan mutu lulusan. Di dalamnya akan di jabarkan siapa saja yang terlibat dalam proses rekrutmen, dan tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru, hingga relevansi indikator keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik



baru dengan mutu lulusan SMAIT Ihsanul Fikri. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah memberikan masukan dan evaluasi kepada calon tenaga pendidik untuk meningkatkan ketrampilan yang sesuai dengan bidangnya sehingga dapat menjadi calon tenaga pendidik yang berkualitas. Penelitian ini juga bermanfaat bagi lembaga untuk mengevaluasi sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam mewujudkan mutu lulusan yang sesuai dengan visi misi lembaga.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, seperti yang disebutkan dalam jurnal Qurratu [2] yaitu untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Penelitian ini dilakukan di SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid. Sumber data penelitian ini dari Kepala Sekolah dan Bidang SDI Yayasan yang terjun langsung dalam pelaksanaan rekrutmen dan pengawasan rekrutmen tenaga pendidik di SMA IT Ihsanul Fikri. Narasumber lainnya diambil juga dari beberapa alumni sekolah dan beberapa tenaga pendidik yang telah melaksanakan proses seleksi. Penelitian ini juga di dukung oleh dokumen yang berkaitan dengan perekrutan tenaga pendidik dan indikator mutu lulusan sekolah terkait.

3. Hasil dan Pembahasan

SMAIT Ihsanul Fikri berdiri pada 9 September 2009, yang diprakarsai oleh Dr. H. Yusuf Asy'ari (MENPERA RI th. 2004-2009). Sekolah ini merupakan sekolah formal kelanjutan dari tingkat sebelumnya yang menyelenggarakan pendidikan selama 3 tahun sesuai dengan kurikulum nasional yang diperkaya dengan nilai-nilai Islam. Lembaga Pendidikan ini berkomitmen mengimplementasikan sistem Pendidikan Islam Terpadu dalam rangka melahirkan generasi muslim terbaik menuju terwujudnya kejayaan Islam.

Visi SMAIT Ihsanul Fikri adalah qur'ani, prestatif, dan kontributif. Adapun misinya demi terwujudnya visi tersebut adalah

1. Menyelenggarakan pendidikan Menengah Atas yang mengintegrasikan ilmu *qauliyah* dan *kauniyah*, iman, ilmu serta amal, *ruhiyah* dan *jasadiyah* dalam lingkungan pendidikan yang aman, nyaman dan islami.
2. Menyelenggarakan pendidikan Menengah Atas untuk menghasilkan lulusan yang beraqidah lurus, beribadah dengan benar, berakhlak mulia, berfikir ilmiah, berkepribadian mandiri, kreatif, disiplin, serta berbadan sehat, kuat dan terampil.
3. Mewujudkan generasi muda muslim berilmu pengetahuan, berwawasan luas dan global, bermanfaat bagi umat, serta kejayaan islam dan kaum muslimin.

Berdasarkan visi misi diatas dapat disimpulkan bahwa SMAIT Ihsanul Fikri mempunyai tujuan untuk dapat mencetak generasi penerus masa depan yang bermoral, berwawasan global yang mempunyai keunggulan dalam kemampuan bahasa, sains, dan teknologi sehingga mampu mengambil peran-peran dalam peradaban masa depan dalam kancah Nasional maupun Internasional.

Adanya visi dan misi besar SMAIT Ihsanul Fikri maka perlu banyak peran yang harus dijalankan demi terwujudnya kesempurnaan mencapai visi misi tersebut, salah satunya terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik. Seperti yang disampaikan kepala sekolah



bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang pendidikan ini sangat berpengaruh sekali dalam proses pembelajaran hingga sampai pada output lulusan yang akan dihasilkan nantinya, jadi dalam proses seleksi penerimaannya juga harus dengan manajemen yang rapi, terarah, dan terukur. Sehingga dapat benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan maksimal dalam menjalankan peran sebagai seorang pendidik di bidangnya.

Tujuan utama dari proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk memilih calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan harapan sekolah dari para pelamar yang telah terkumpulkan dalam proses rekrutmen. Dalam proses ini, ada dua jenis informasi yang saling berhubungan timbal balik yaitu informasi tentang diri peserta seleksi dan informasi tentang sekolah seperti keadaan sekolah, kriteria SDM yang dibutuhkan sekolah, dan sebagainya [1]. 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 [6].

Ika Nur Farida [7] juga menjelaskan bahwa tujuan dari rekrutmen guru ini digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Adanya beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari proses seleksi tenaga pendidik harus sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan kemampuan calon tenaga pendidik demi terwujudnya profesionalitas yang tinggi. Hal tersebut senada apa yang dijabarkan oleh kepala sekolah SMAIT Ihsanul Fikri kaitannya dengan proses rekrutmen yang harus jelas, terarah, dan terukur.

3.1. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses rekrutmen merupakan salah satu proses yang harus dilaksanakan suatu lembaga atau instansi guna mengisi peran-peran tertentu demi berjalannya roda kehidupan di suatu lembaga atau instansi tersebut, untuk mencapai visi misi yang telah ditentukan

Menurut Stoner yang dikutip oleh Etika Pujianti dalam tesisnya mengemukakan, "*The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*", Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu [6].

Seleksi merupakan proses di mana organisasi-organisasi memutuskan orang yang akan atau tidak akan diizinkan masuk ke organisasi/lembaga. Beberapa standar umum harus dipenuhi pada proses seleksi apapun [8].

Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh SMAIT Ihsanul Fikri meliputi beberapa tahapan yang harus dilalui sebelum tenaga pendidik dinyatakan diterima atau tidak untuk dapat bergabung di SMAIT Ihsanul Fikri. Hal ini juga dalam rangka menunaikan amanat yang tertuang dalam Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 [9] bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Panitia penyelenggara proses rekrutmen tenaga pendidik di SMAIT Ihsanul Fikri terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan juga Bidang Sumber Daya Islami (SDI) Yayasan yang menanungi SMAIT Ihsanul Fikri. Semakin baik

proses perekrutannya maka semakin besar peluang untuk mendapatkan individu yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan. Rekrutmen merupakan kegiatan penerimaan tenaga pendidik yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan baik jumlah maupun kualitasnya.

Sebelum melaksanakan proses rekrutmen tenaga pendidik, panitia penyelenggara terlebih dahulu melakukan analisis terhadap kondisi yang ada di Lembaga terutama terkait keidealisan guru dan murid berdasarkan standar minimal mengajar, baru kemudian diputuskan untuk membuka rekrutmen untuk peran-peran yang akan dibutuhkan.

Adapun tahapan-tahapan proses rekrutmen di SMAIT Ihsanul Fikri adalah:

1. Pengumuman Lowongan Tenaga Pendidik

Pengumuman lowongan tenaga pendidik biasanya di beritakan melalui media social atau secara langsung dari tenaga pendidik yang sudah bergabung dalam lembaga. Dalam pengumuman tersebut biasanya akan disebutkan kualifikasi-kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

2. Pengumpulan Berkas dan Seleksi Berkas

Pengumpulan berkas akan terpusat di bidang SDI Yayasan yang kemudian akan diturunkan ke unit yang membutuhkan melalui kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan bidang SDI Yayasan akan melakukan seleksi ketat berkas dengan berbagai kriteria yang harus di penuhi calon tenaga pendidik.

Sedangkan kriteria-kriteria yang ditentukan oleh SMAIT Ihsanul Fikri adalah:

- a. Mempunyai kepribadian yang baik. Hal ini penting karena tenaga pendidik akan menjadi role model dalam keseharian peserta didik dan akan memengaruhi kepribadian peserta didik pula. Sesuai dengan visi misi SMAIT Ihsanul Fikri bahwa sekolah ini tidak hanya fokus mencetak generasi yang mempunyai ilmu yang tinggi saja tapi juga fokus untuk mencetak generasi penerus bangsa yang mempunyai *akhlaqul karimah*.
- b. Mempunyai kompetensi sosial. Hal ini tidak dapat dipungkiri sebagai seorang tenaga pendidik, karena maubagaimanapun juga tenaga pendidik akan bersentuhan langsung dengan peserta didik. Sehingga kompetensi sosial ini sangat dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran.
- c. Mempunyai kompetensi pedagogik. Ilmu pedagogik merupakan salah satu ilmu yang harus diterapkan oleh semua tenaga pendidik, karena dengan ilmu ini akan berpengaruh terhadap timbal balik mutu peserta didik. Seperti yang dijelaskan Wahyu Bagja dalam artikelnya bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, yang meliputi: a) pemahaman peserta didik, b) perancang dan pelaksanaan pembelajaran, c) evaluasi pembelajaran dan, d) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu kemampuan pedagogik juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik [10].
- d. Mampu membaca Al Qur'an dengan Baik. Kompetensi ini harus sudah sejatinya ada sebagai tenaga pendidik di sekolah islam.

- e. Mempunyai kualifikasi yang relevan dengan jurusan yang dimiliki. Misalnya ketika yang dibutuhkan guru matematika maka calon tenaga pendidik yang akan diterima juga semestinya dari jurusan pendidikan matematika.

3. Tes Tulis

Tes tulis ini mencakup 4 kompetensi yaitu kepribadian yang baik, kompetensi social, kompetensi pedagogik, dan kompetensi yang sesuai dengan bidang yang dimiliki.

4. Microtheaching

Microtheaching ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan calon tenaga pendidikan dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik. Seperti yang telah dipaparkan oleh Laughlin dan Moulton dalam Hasibuan mendefinisikan micro teaching (pengajaran mikro) adalah sebuah metode latihan penampilan yang dirancang secara jelas dengan jalan mengisolasi bagian-bagian komponen dari proses mengajar, sehingga guru (calon guru) dapat menguasai setiap komponen satu persatu dalam situasi mengajar yang disederhanakan [11].

5. Tes Baca Al Qur'an

Kemampuan membaca Al Qur'an juga merupakan salah satu kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik di Lembaga Islam. Karena Al Qur'an merupakan pedoman utama yang menjadi landasan kehidupan bagi umat Islam. Kriteria ini juga menjadi salah satu upaya dalam mewujudkan mutu lulusan yang sesuai dengan visi SMAIT Ihsanul Fikri yaitu qur'ani yang mencakup kemampuan membaca Al Qur'an dengan baik dan benar juga kemampuan menghafal Al Qur'an.

Dari lima tahapan yang sudah dijabarkan maka akan ada proses penilaian dan pertimbangan dari panitia penyelenggara, sehingga selanjutnya akan diumumkan para calon tenaga pendidik yang lolos dan berhak bergabung dalam lembaga ini atau yang tidak lolos. Tahapan-tahapan yang sudah dirancang oleh lembaga merupakan salah satu bentuk ikhtiar baik demi mewujudkan visi misi lembaga, yang mana tahapan-tahapan ini akan berpengaruh terhadap keprofesionalitas tenaga pendidik dan output peserta didik.

3.2. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidikan dalam Mewujudkan Mutu Lulusan

Rekrutmen tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi mutu lulusan peserta didik. Seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah SMAIT Ihsanul Fikri bahwa proses seleksi tenaga pendidik, dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik merupakan salah satu bagian penting dan sangat terasa dampaknya dalam mewujudkan mutu lulusan. Hal ini dapat terlihat secara jelas dengan adanya prestasi peserta didik dalam bidang akademik maupun non akademik, dengan demikian hal tersebut juga menjadi indikator mutu lulusan lembaga.

Berikut adalah capaian prestasi yang menjadi indikator mutu lulusan SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid:

1. Data Jumlah Wisudawan Hafizh/Hafizhah 30 Juz

Tabel 1. Jumlah wisudawan hafizh/hafizhah

Data Jumlah Wisudawan Hafizh/Hafizhah SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid			
Tahun	Putra	Putri	Jumlah
2017	8	4	12
2018	28	23	51
2019	26	30	56
2020	15	17	32
2021	23	21	44
Jumlah			195

Data pada table 1 menunjukkan bahwa wisudawan hafizh/hafizhah pasti ada di setiap tahunnya. Pada tahun 2017 sampai 2019 selalu mengalami peningkatan, namun di di taun 2020 sempat mengalami penurunan dan berhasil meningkat lagi di tahun 2021. Secara umum dalam prestasi hafalan Al Qur'an ini, lembaga tetap senantiasa mengupayakan target maksimal di setiap tahunnya untuk mencetak hafizh dan hafizhah. Dalam prestasi ini menunjukkan bahwa adanya relevansi proses rekrutmen terhadap mutu lulusan pada bidang tahsin dan tahfidz, yang mana calon tenaga pendidik di SMAIT Ihsanul Fikri seminimal-minimalnya dapat membaca Al Qur'an dengan baik. Adapun untuk tenaga pendidik di bidang tahfidz atau hafalan Al Qur'an atau yang mengampu kelas khusus hafalan rata-rata adalah para hafizh atau hafizhah juga, yang mana beliau-beliau sudah menyelesaikan hafalan Al Qur'an 30 Juz.

2. Data Peringkat UN Tingkat Kab. Magelang

Tabel 2. Peringkat UN tingkat Kab. Magelang

Peringkat UN Tingkat Kab. Magelang SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid		
Tahun Pelajaran	IPA	IPS
2011/2012	22	23
2012/2013	5	11
2013/2014	4	9
2014/2015	4	6
2015/2016	3	6
2016/2017	5	5
2017/2018	4	4
2018/2019	4	4

Data pada table 2 menunjukkan bahwa dalam peringkat UN Tingkat Kabupaten Magelang, SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid secara umum menunjukkan peningkatan dari tahun ketahun. Peringkat UN Tingkat Kabupaten Magelang ini juga menunjukkan adanya prestasi akademik para lulusan SMAIT Ihsanul Fikri dan menjadi salah satu indikator mutu lulusan yang sesuai dengan visi lembaga. Dalam tahun 2020 dan 2021 UN sudah tidak lagi dilaksanakan oleh Negara, namun peringkat tes melalui Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMP) masih menduduki peringkat 5 besar di Kabupaten Magelang.

3. Data Jumlah Siswa Diterima SNMPTN

Tabel 3. Jumlah siswa diterima SNMPTN

Tahun Lulus	Jumlah diterima	Keterangan
2011/2012	0	-
2012/2013	1	UGM (1)
2013/2014	3	UGM (1), UNSOED (1), UIN Malang (1)
2014/2015	21	UNDIP (5), UNS (3), UGM (4), UNY (4), UNPAD (2), ITB (1), ITS (1), UNI (1), UN MALANG (1), UIN GN JATI (1)
2015/2016	14	UNS (6), UNDIP (2), UNY (2), UNILA (1), UPN (1)
2016/2017	20	UNS (13), UNDIP (3), UNILA (2), UNSOED (1), UNAIR (1)
2017/2018	26	UNS (22), UNSOED (2), UPN YK (1), UNTIDAR (1)
2018/2019	21	UNS (12), UNSOED (2), UNDIP (4), IPB (2), UPI (1)
2019/2020	12	ITB (1), UPI (1), UNDIP (1), UNS (7), UGM (1), UNY (1)
2020/2021	13	UNILA (1), UPI (1), UNSOED (1), UNDIP (4), UNTIDAR (1), UNY (2), UNAIR (1), ITS (2)

Data table 3 menunjukkan jumlah peserta didik yang diterima melalui jalur SNMPTN. Siswa yang diterima di perguruan tinggi dengan jalur SNMPTN dari tahun 2013 hingga 2019 menunjukkan peningkatan, dan mengalami penurunan yang tidak banyak di 2019. Adapun di tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan yang cukup banyak, namun Kepala Sekolah menjelaskan bahwa penuruna di tahun 2020 dan 2021 ini terjadi di hampir seluruh sekolah. Meskipun demikian prestasi ini merupakan salah satu prestasi peserta didik yang juga menjadi salah satu indikator mutu lulusan yang sesuai dengan visi lembaga.

4. Data Persebaran Lulusan

Tabel 4. Grafik sebaran lulusan



Data table 4 menunjukkan bahwa persentase tertinggi lulusan SMAIT Ihsanul Fikri diterima di Perguruan Tinggi Negeri, yaitu sebanyak 57%. Adapun yang melanjutkan di Perguruan Tinggi Swasta sebanyak 17,2%, Perguruan Tinggi di Luar Negeri sebanyak 14,8%. Lulusan SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid juga ada yang memilih untuk melanjutkan menghafal Al Qu'an di pondok tahfidz yaitu sebanyak 8%, dan yang memilih langsung bekerja sebanyak 0,8% serta aktivitas lainnya sebanyak 2%.

Dari table 2,3, dan 4 dapat menjelaskan bahwa capaian prestasi yang dimiliki SMAIT Ihsanul Fikri secara umum terus meningkat dari tahun ketahun. Meskipun memang ada beberapa kali penurunan. Namun pihak lembaga senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi akademik maupun non akademik. Hal ini berkaitan erat dengan proses rekrutmen tenaga pendidik dan pengembangan kompetensi

tenaga pendidik dalam mewujudkan mutu lulusan. Seperti yang dijelaskan oleh Bidang SDI Yayasan dan Kepala Sekolah SMAIT Ihsanul Firki bahwa memang dalam beberapa tahun terakhir ini SMAIT Ihsanul Fikri senantiasa memperketat proses rekrutmen tenaga pendidik demi mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan peran yang akan di isi di dalam lembaga, tidak lain adalah sebagai upaya mewujudkan mutu lulusan yang sesuai dengan visi misi lembaga. Hal ini relevan dalam jurnal Qurrotu [2], bahwa mutu sebuah kelulusan (outcome) adalah kualitas peserta didik dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan jika dapat melanjutkan pendidikannya, maka dalam dunia kerja dapat diterima dengan baik, mandiri, serta diterima dengan baik dalam kehidupan bermasyarakat pula.”

Informasi dari beberapa alumni SMAIT Ihsanul Fikri yang ditemui juga menjelaskan bahwa, kemampuan tenaga pendidik dan keprofesionalitasan tenaga pendidik menjadi kunci penting selama proses pembelajaran. Mereka juga mencontohkan perbandingan tenaga pendidik yang mengajar sesuai jurusannya dan yang tidak, yang tentunya berpengaruh besar dalam pemahaman mereka terhadap materi yang diajarkan oleh tenaga pendidik.

Dari semua proses rekrutmen tenaga pendidik baru yang sudah ada pada Lembaga SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid, ini merupakan bentuk ikhtiar terbaik untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan peran yang akan diemban. Sehingga dari proses tersebut akan terwujud pula profesionalitas yang tinggi pada tenaga pendidik juga pada lembaga dan pada akhirnya dapat mewujudkan mutu lulusan yang berkualitas, yang sesuai dengan visi misi SMAIT Ihsanul Fikri yaitu qur’ani, prestatif dan kontributif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam mewujudkan mutu lulusan yang sesuai dengan visi misi lembaga maka sistem rekrutmen yang dilaksanakan adalah (a) panitia penyelenggara yang terlibat dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan bidang SDI Yayasan, (b) panitia penyelenggara proses rekrutmen tenaga pendidik baru sudah menyusun dengan rapi segala tahapan-tahapan dan melaksanakannya dengan efektif dan efisien sehingga tenaga pendidik yang terseleksi merupakan tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga yang nantinya akan menunjang selama proses pembelajaran, (c) terdapat 5 tahapan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru di SMAIT Ihsanul Fikri dimulai dari pengumuman lowongan kerja, pengumpulan dan seleksi berkas, tes tulis yang mencakup 4 kompetensi, microtheaching, dan tes baca qur’an, (d) proses rekrutmen tenaga pendidik baru sangat penting dan cukup efektif dalam mewujudkan mutu lulusan yang sesuai dengan visi misi lembaga. Hal ini dilihat secara umum dari prestasi-prestasi yang diraih dari tahun ke tahun yang terus meningkat karena proses rekrutmen tenaga pendidik baru dari tahun ketahun juga diperketat sehingga tenaga pendidik yang ada di dalam lembaga juga sesuai dengan peran yang di laksanakan hingga pada akhirnya tercapailah visi misi lembaga dengan mutu lulusan yang berkualitas.

Ucapan Terima Kasih

Syukur Kami haturkan kepada Allah SWT yang telah mengizinkan Kami untuk terus bergerak, hingga terselesaikannya penelitian ini. Terimakasih Kami haturkan kepada seluruh jajaran Dekanat Fakultas Agama Islam dan Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan dukungan dalam melakukan penelitian ini. Terimakasih juga Kami haturkan kepada seluruh anggota Bidang SDI Yayasan Tarbiyatul Mukmin Pabelan, Kepala Sekolah SMAIT Ihsanul Fikri Mungkid beserta seluruh wakil kepala sekolah yang telah memberikan dan menjelaskan secara terperinci hingga mendukung dalam penelitian ini.

Referensi

- [1] M. Y. Bachtiar, "Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," *Publ. Pendidik.*, vol. 6, no. 3, pp. 1–15, 2016, doi: 10.26858/publikan.v6i3.2275.
- [2] A. Qurratu, A. Imron, and I. Arifin, "Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA," pp. 850–856, 2019.
- [3] N. R. Cahyani, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer Dalam Rekrutmen SDM di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung," 2019.
- [4] Rony, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)," *Sekol. Tinggi Agama Islam Al Fithrah Surabaya*, vol. 14, pp. 37–57, 2018.
- [5] K. A. Rahman, "Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi," *Nadwa*, vol. 9, no. 1, pp. 23–38, 2015.
- [6] E. Pujianti, "Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al Mahdhuri Pesisir Barat," *Magister Manaj. Pendidik. Islam Univ. Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 2017.
- [7] I. N. Farida, "Sistem rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo," *UIN Sunan Ampel Surabaya*, vol. 3, pp. 1–9, 2019.
- [8] H. Hidayat and Asriyantini, "Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik," *Jambura J. Educ. Manag.*, vol. 1, no. September, pp. 60–70, 2020, doi: 10.37411/jjem.v1i2.163.
- [9] "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional," vol. 1116, pp. 1–22, 2003, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tecto.2012.06.047><http://www.geohaz.org/news/images/publications/gesi-report-with-prologue.pdf>http://ec.europa.eu/echo/civil_protection/civil/pdfdocs/earthquakes_en.pdf<http://dx.doi.org/10.1016/j.gr.2011.06.005>
- [10] W. B. Sulfemi, "Kemampuan Pedagogik Guru," vol. 1, no. 1, pp. 75–86, 2019, doi: 10.31227/osf.io/wnc47.
- [11] A. Kurniawan and Masjudin, "Pengembangan Buku Ajar Microteaching Berbasis Praktik Untuk Meningkatkan Keterampilan Mengajar Calon Guru," *Pros. Semin. Nas. Pendidik dan Pengembang Pendidik. Indones.*, pp. 9–16, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/Semnast/article/viewFile/166/157>.