

PERPUSTAKAAN  
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

No. KLAS

No. REG

: T-2012/KI/079

T-2012

ASAL BUKU :

TANGGAL :

**SISTEM REKRUTMEN GURU SEBAGAI UPAYA DALAM  
PENJAMINAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMP  
MUHAMMADIYAH 5 RSBI SURABAYA**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**M. YUSUF AMINUDDIN**

**D33208010**

**FAKULTAS TARBIYAH  
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA**

**2012**



## PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**Skripsi ini telah ditulis oleh :**

Nama : M. Yusuf Aminuddin

NIM : D33208010

Judul : SISTEM REKRUTMEN GURU SEBAGAI UPAYA DALAM  
PENJAMINAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMP  
MUHAMMADIYAH 5 RSBI SURABAYA

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 22 Mei 2012  
Pembimbing,



**Drs. H. Mahfudh Shalahuddin, M.Pd.**  
**NIP. 19540606198220031007**













|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| B. Penyajian dan Analisis Data..... | 96  |
| 1. Penyajian Data.....              | 96  |
| 2. Analisis Data.....               | 103 |

**BAB V      PENUTUP**

|                    |     |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 103 |
| B. Saran.....      | 110 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



















pembelajaran yang baik sehingga para pengguna jasa pendidikan di sekolah ini memperoleh kepuasan. Hal ini senada dengan Undang-undang Pokok kepegawaian yang dibuat oleh SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya, semua pekerjaan maupun jabatan pegawai di sekolah telah tertulis dalam undang-undang pokok kepegawaian tersebut, sehingga setiap jabatan pegawai di SMP Muhammadiyah memiliki jaminan mutu untuk mencapai pendidikan yang lebih baik dan bermutu.

Petensi sumber daya guru harus terus menerus di tumbuhkan dan dikembangkan agar dapat melakukan fungsinya secara profesional, sehingga berbagai komponen dalam dunia pendidikan mulai dari tujuan, kurikulum, guru, metode, pola hubungan guru murid, evaluasi, sarana dan prasarana dapat tercipta dengan baik sesuai dengan apa yang di inginkan dalam penjaminan mutu pembelajaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu satu hal yang perlu diperhatikan dalam perekrutan guru adalah tetap obyektif dan menghindari perasaan yang tidak obyektif dalam memutuskan siapa yang akan dipilih nantinya. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

Berangkat dari paparan diatas penulis lalu mengangkat judul "*Sistem Rekrutmen Guru Sebagai Upaya Dalam Penjaminan Mutu Pembelajaran Di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya* "







Jadi pengertian dari judul penelitian skripsi ini adalah merekrut atau mencari (*Pool Pelamar*) guru yang profesional, aktif, kreatif dan inovatif yang mampu membuat suasana lingkungan belajar menjadi menyenangkan dan memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran dan penjaminan mutu proses pembelajaran dilaksanakan sebagai upaya untuk memastikan bahwa proses yang dilakukan oleh pendidik sesuai dengan standar yang ditentukan, sehingga seluruh *stakeholder* SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya memperoleh kepuasan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh dalam isi pembahasan desain ini, maka secara global dapat dilihat pada sistematika pembahasan dibawah ini :

**BAB I. Pendahuluan**, yang didalamnya memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, dan sistematika pembahasan.

**BAB II. Mendeskripsikan kajian Teori** : segala sesuatu yang berkaitan dengan Sistem Rekrumen Guru, Penjaminan Mutu pembelajaran, dan Sistem rekrutmen guru sebagai upaya penjaminan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya.

**BAB III. Metode penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Sumber Data, Prosedur Penelitian, Analisis Data, Pengecekan Keabsahan Data, Tahap-Tahap Penelitian.**

**BAB IV Laporan Hasil Penelitian,** Memaparkan tentang: Gambaran umum SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya, Lokasi Penelitian, Visi dan Misi, Kegiatan Belajar Mengajar, Keadaan Peserta Didik, Keadaan Guru Dan Tenaga Lainnya, Keadaan Fasilitas (sarana prasarana), dan penyajian data tentang Sistem Rekrumen Guru, Penjaminan Mutu pembelajaran, dan Sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya. Dan analisis data, serta Pembahasan Hasil Penelitian.

**BAB V Penutup,** Merupakan bab terakhir yang berisi penutup yang meliputi, kesimpulan dan saran.

Demikian sistematika pembahasan dalam skripsi ini, apabila ada penjelasan yang kurang dalam sistematika pembahasan ini, maka pembaca bisa melihat secara keseluruhan dalam isi skripsi ini.











yang ada dalam sebuah organisasi dan persyaratan yang diperlukan agar dapat mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Spesifikasi pekerjaan (*job spesifaction*) menjelaskan minimum kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu. Informasi yang terdapat dalam spesifikasi pekerjaan ada 3 (tiga) kategori, yaitu sebagai berikut:

- a. Persyaratan-persyaratan kualifikasi umum seperti pengalaman dan pelatihan
- b. Persyaratan-persyaratan pendidikan, termasuk pendidikan menengah, Universitas atau kejuruan.
- c. Pengetahuan, keahlian-keahlian dan kemampuan.

Jadi dapat dipahami tujuan analisa pekerjaan adalah untuk menentukan karakteristik personalia: latar belakang pendidikan, pengalaman, dan pelatihan kejuruan agar kegiatan proses rekrutmen guru baru ini dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.<sup>23</sup>

## **5. Saluran-Saluran Rekrutmen**

Untuk memperoleh guru yang benar-benar tepat bagi sekolah, Pihak sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang

---

<sup>23</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal 24.



memenuhi syarat. Sedangkan penyedia (Tim Rekrutmen) bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia (SDM) yang potensial dapat dicari.

Menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah Saluran-saluran yang dapat digunakan diantara :

- a. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu (*Job Posting*)
- b. Persediaan keahlian / daftar keterampilan (*Skills Inventory*)
- c. Rekomendasi pegawai / karyawan (*Referrals*)
- d. Sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di lembaga pendidikan untuk mencari kerja (*Walks in*)
- e. Berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke sekolahan (*Writes in*),
- f. Pengiklanan meliputi ; surat kabar, majalah, televise, radio dan media lainnya (*Advertising*).<sup>24</sup>

Dari berbagai macam metode atau saluran-saluran rekrutmen di atas, dapat memudahkan para pelamar untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya tentunya dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

---

<sup>24</sup> Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal 71.

## 6. Pesyaratan Menjadi Guru

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok.

- a. Persyaratan administrative
- b. Persyaratan teknis
- c. Persyaratan psikis
- d. Persyaratan fisik<sup>25</sup>

## B. Tinjauan Tentang Penjaminan Mutu Pembelajaran

### 1. Pengertian Mutu Pembelajaran

Menurut kriteria dari Crosby dan Salis, bahwa mutu Pembelajaran adalah pencapaian tujuan pendidikan dan kompetensi lulusan yang telah ditetapkan oleh Sekolah di dalam rencana strategisnya, atau kesesuaian dengan standar yang telah ditentukan.

---

<sup>25</sup> Isjoni, *Penegakkan Aturan Dan Kriteria Dalam Kaitannya Rekrutmen Guru dan Kepala Sekolah Di Propinsi Riau*, dari <http://www.isjoni.net/web/> - Isjoni.Net Powered by Mambo Generated: 16 April 2008.



Oleh karena itu Lembaga pendidikan memiliki kewajiban untuk membuat pelajar sadar terhadap variasi metode pembelajaran yang diberikan kepada mereka.

## **2. Tujuan mutu pembelajaran**

Tujuan utama mutu pembelajaran adalah untuk mengatur lingkungan agar siswa belajar sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya, sehingga keseluruhan aktifitas dalam berbagai bagian dari sistem untuk memastikan bahwa mutu produk atau layanan yang dihasilkan selalu konsisten sesuai dengan yang direncanakan/dijanjikan.

Sekolahan dituntut untuk memperbaiki terus-menerus mutu pendidikan, supaya mencapai target yang di harapkan. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) telah mengatur dan menjadi jaminan serta pedoman Standar Operasional Procedure (SOP) dalam ranah Peningkatan Mutu pendidikan.

## **3. Penjaminan Mutu Pembelajaran**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu pendidikan pasal 1 tertulis bahwa mutu pendidikan adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih penerapan sistem pendidikan nasional.

Penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara berkelanjutan sehingga konsumen produsen dan pihak lain





#### 4. Perencanaan Strategis dalam Penjaminan Mutu Pembelajaran

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung.

Menurut Sukadi sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.<sup>33</sup>

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik.

Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: “Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. kompetensi pedagogik
- b. kompetensi kepribadian
- c. kompetensi profesional

---

<sup>33</sup> Sukadi, *Guru Powerful Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, ), h 26

d. kompetensi sosial<sup>34</sup>

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Empat kompetensi tersebut dengan jabaran sebagai berikut :

**a. Kompetensi Pedagogik**

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Menguasai kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Terampil melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Terampil melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar

---

<sup>34</sup> Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta: CV Eko Jaya,2005) hal 26

- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

**b. Kompetensi Kepribadian**

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

**c. Kompetensi Sosial**

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.



- a. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan Sumber Daya Manusia jangka pendek dan jangka panjang
- b. Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja
- c. Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar.
- d. Program rekrutmen kreatif, imaginative dan inovatif.<sup>35</sup>
- e. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas peramal pekerja dari setiap sumber
- f. Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan<sup>36</sup>

## 2. Proses Rekrutmen Guru

Terkait dengan visi dan misi pendidikan nasional terjadi reformasi pendidikan menyangkut penyelenggaraan pendidikan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan siswa yang berlangsung sepanjang hayat. Pada proses ini harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreatifitas siswa. Prinsip tersebut menyebabkan adanya pergeseran paradigma proses pendidikan dari pengajaran ke paradigma pembelajaran (PP No.19 tahun 2005).<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Ibid, hal 214

<sup>36</sup> Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, Insan Cendikia, 2000) hal 40.

<sup>37</sup> Ibid, hal 576











e. Kebiasaan-kebiasaan Perekrut

Kesuksesan perekrut di masa lalu dapat mengarah kepada kebiasaan-kebiasaan dan kebiasaan bisa meneruskan kesalahan di masa lalu atau menghindari alternatif-alternatif yang lebih efektif.

f. Kondisi eksternal

Kondisi di pasar tenaga kerja merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan.

g. Daya tarik pekerjaan

Jika posisi yang bakal diisi bukanlah pekerjaan yang baik dan menarik, perekrut sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit.

h. Persyaratan pekerjaan

Lembaga pendidikan menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbal-balasan dan persyaratan-persyaratan tertentu dan memiliki ekspektasi-ekspektasi tertentu pula mengenai tipe orang-orang yang sedang dicari.<sup>40</sup>

#### 4. Guru Efektif dan Penjaminan Mutu Pembelajaran

Seiring dengan perubahan orientasi kehidupan masyarakat Indonesia di pertengahan 1980-an yang menjadikan materi sebagai ukuran dominan, citra guru terpuruk dan pekerjaan guru kurang diminati. Pekerjaan guru dianggap tidak menjanjikan masa depan yang gemilang bagi generasi muda. Para pakar pendidikan pun tidak bisa berbuat banyak atas kondisi semacam itu. Celaknya

---

<sup>40</sup> Ibid, 215-216

semua kalangan juga setuju membelakangkan bidang pendidikan dibanding bidang-bidang kehidupan yang lain.

Bersamaan dengan kondisi seperti di atas hakikat pendidikan untuk bangsa menjadi terlupakan. Padahal dalam konteks itu, kapanpun dan di manapun pendidikan memiliki peran antisipatoris dan preparatoris, yakni selalu mengacu ke masa depan dan selalu mempersiapkan generasi muda untuk kehidupan masa depan. Secara filosofis, pendidikan merupakan kegiatan menyiapkan masa depan suatu bangsa yang bukan hanya mempertahankan eksistensinya, tetapi juga supaya bisa berperan dalam berbagai dimensi kehidupan pada tataran nasional maupun internasional secara bermartabat.

Guru yang efektif adalah kemampuan personal dan professional guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan pengajaran. Prof. Dr.S. Nasution, M.A. dalam bukunya bertajuk *Didaktik Asas-asas Mengajar* menyebutkan sepuluh ciri guru efektif. Kesepuluh ciri tersebut yaitu sebagai berikut :

- a. Memahami dan menghormati murid
- b. Menguasai bahan pelajaran yang diberikan
- c. Menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran
- d. Menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan individu murid
- e. Mengaktifkan murid dalam hal belajar
- f. Member pengertian dan bukan hanya berkata-kata belaka
- g. Menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan murid
- h. Mempunyai tujuan tertentu dengan bahan pelajaran yang diberikan

- i. Jangan terikat oleh satu buku pelajaran
- j. Tidak hanya mengajar dalam arti menyampaikan pengetahuan saja kepada murid, tetapi senantiasa mengembangkan pribadi anak.

Guru efektif (*effective teacher*) mempunyai seperangkat karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Karakteristik guru sangat penting dengan memiliki harapan yang tinggi untuk mau dan mampu meningkatkan mutu hasil belajar siswa (*high expectation*). Harapan yang tinggi akan dilihat dari semangat dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Guru sebagai komponen terpenting pendidikan diharapkan membuat SOP yang dapat mendorong dan menggerakkan dirinya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditentukan. SOP bagi guru mata pelajaran merupakan suatu standar atau pedoman tertulis yang dipergunakan untuk mendorong dan menggerakkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran mata pelajaran tertentu. SOP merupakan tatacara atau tahapan yang dibakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses pembelajaran mata pelajaran tertentu.<sup>41</sup>

Seorang guru minimal membuat 5 prosedur Standar Operasional Procedure (SOP), yaitu:

- 1) SOP perencanaan pembelajaran
- 2) SOP pelaksanaan pembelajaran

---

<sup>41</sup> Drs. Suparlan, M.Ed. *Menjadi Guru Efektif* (Yogyakarta : Hikayat Publishing 2005) hal 107-111





Sepintas tidak bisa dipungkiri kalau perubahan sikap yang terjadi pada anak-anak didik adalah hasil dari didikan guru-guru mereka di sekolah. Di tangan merekalah kita berharap agar tertanam nilai positif pada anak didik. “sebagian besar waktu anak-anak dihabiskan untuk sekolah. Guru merekalah yang setiap hari mendampingi mereka dalam belajar dan beribadah di sekolah,” sebab guru layaknya orang tua kedua anak-anak di sekolah. Setiap perbuatan dan perkataan guru itu di gugu dan di tiru, karena itu harus hati-hati, karena sekolah yang baik adalah sekolah yang memiliki guru-guru professional.<sup>45</sup> Oleh karena itulah pihak sekolah atau lembaga pendidikan harus selektif untuk memilih guru dalam artian merekrut guru yang profesional .

Dalam sekolah atau organisasi tertentu pasti ingin memiliki seorang pekerja atau tenaga pengajar yang profesional guna untuk mengembangkan organisasi tersebut. Begitu juga yang terjadi di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya ini, sekolah yang menyandang gelar RSBI ini ingin menunjukkan eksistensinya dan keunggulannya dari sekolah-sekolah lain. Kaitannya dengan guru yang professional maka berkaitan dengan sistem rekrutmen guru yang baik. Sistem rekrutmen guru sangat berpengaruh dalam penjaminan mutu pembelajaran. Maka dari itu ketika dalam rekrutmen baik maka hasilnya juga akan baik pula, namun ketika dalam rekrutmen guru dikatakan kurang baik maka hasilnya juga kurang maksimal.

---

<sup>45</sup> Nur Hidayat,dkk, *Majalah Al- Hikmah* (Surabaya: Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Al- Hikmah 2009) Hal 7.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasannya dalam sistem rekrutmen guru harus memperhatikan 8 hal diatas, supaya sistem rekrutmen menjadi efektif dan efisien, serta mampu dalam menjamin mutu pembelajaran. Melalui penjaminan mutu diharapkan akan tercipta budaya mutu disetiap satuan pendidikan. Tumbuhnya budaya mutu disetiap satuan pendidikan diharapkan akan mampu meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu upaya pemenuhan standar nasional pendidikan melalui penjaminan mutu merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Jadi dengan demikian sistem rekrutmen guru sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi guru yang profesional, kreatif dan Inovatif. supaya guru berpedoman atas Standar Operasional Prosedure (SOP) dari Permendiknas dan atau Standar Operasional Prosedure (SOP) dari sekolahan sebagai upaya penjaminan mutu pembelajaran untuk jaminan kepuasan Input, proses, output bagi *stakeholder* dan konsumen (*costumer*).

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penggunaan metode merupakan hal yang sangat penting, apalagi dalam penelitian ilmiah, sebab dengan menggunakan metode akan mempengaruhi proses pengumpulan data juga dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan penelitian.

Penelitian ini pada dasarnya bersifat *deskriptif kualitatif*. Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, video, tape, dokumentasi pribadi, catatan atau memo dan dokumentasi lainnya.<sup>46</sup>

Dalam penelitian yang bersifat kasuistik ini, Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa penelitian kasus adalah penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.<sup>47</sup>

Dalam hal ini Nana Syaodih Sukmadinata menjelaskan penelitian kualitatif (*Qualitative Research*) sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.

---

<sup>46</sup> Lexy. J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Remaja Karya, Bandung, 1989) hal 8

<sup>47</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, (Rineka Cipta, Jakarta, 1993) hal 15



sebagai pengamat penuh, dalam artian peneliti tidak termasuk sebagai pegawai ataupun tim perekrut guru didalam lembaga pendidikan tersebut.

Kehadiran peneliti di lapangan merupakan hal yang paling penting. Sebab penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang pada prinsipnya penelitian kualitatif sangat menekankan latar belakang yang alamiah tentang Sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya. Jadi kehadiran peneliti di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya ini pada pengelolaan tim rekrutmen guru dan penjaminan mutu pembelajaran sebagai pengamat dan pengelola tim rekrutmen, guru – guru, pegawai, beserta siswa – siswi merupakan subyek yang diteliti.

### **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini berada di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya yang terletak di Jl. Pucang Taman 1/2 Surabaya . Atau tepatnya di dekat SMA Muhammadiyah Surabaya. Peneliti memilih lokasi ini karena lembaga tersebut merupakan lembaga yang representatif untuk dijadikan penelitian, telah mempunyai banyak proses rekrutmen guru yang professional dalam penjaminan mutu pembelajaran , karena di SMP Muhammadiyah 5 ini adalah salah satu sekolahan yang menyanggah gelar RSBI, sehingga dapat dijadikan contoh bagi lembaga pendidikan lainnya.



## 2. Sumber Data Tambahan (*Sekunder*)

Moeloeng mengatakan bahwa sumber data tambahan yaitu sumber data diluar kata-kata dan tindakan yaitu sumber tertulis.<sup>54</sup> Lebih jauh Moeloeng menjelaskan bahwa dilihat dari segi sumber tertulis dapat dibagi atas sumber dari buku dan majalah ilmiah, sumber data dari arsip. Sedangkan sumber data tambahan atau sumber tertulis yang digunakan penulis dalam penelitian ini, terdiri dari dokumen data umum yang meliputi: (a) Sejarah berdirinya SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya; (b) Visi, misi, dan tujuan SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya; (c) Struktur organisasi SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya; (d) Struktur kurikulum SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya; (e) Keadaan Guru-guru di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya; (f) keadaan pegawai SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya; (g) keadaan siswa-siswi SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya; (h) keadaan sarana prasarana baik untuk guru maupun pegawai di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya. Sedangkan data yang khusus meliputi : Sistem rekrutmen guru dan Penjaminan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder, sehingga data yang diperlukan untuk penelitian terkumpul sesuai dengan kebutuhan peneliti. Dan dalam ini yang

---

<sup>54</sup> Ibid, hal 159





guru, panitia rekrutmen guru, jumlah guru-guru, jumlah pegawai, kegiatan rekrutmen guru, tes / instrument rekrutmen guru, materi tes, dan penjaminan mutu pembelajaran, kenyamanan *customer* yang perlu diutamakan / hasil dari pembelajaran guru pada peserta didiknya (*Quality Assurance*), serta semua hal yang berhubungan dengan sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran. Proses wawancara baik dengan kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya, pengelola sistem rekrutmen guru, Kepala Urusan SDM, Personalia, Humas dan beberapa guru - guru dan siswa - siswi dilakukan disuatu ruangan yang aman dan mendukung untuk jalannya wawancara.

## 2. Metode Observasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Teknik pengumpulan data dimana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subyek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan di dalam situasi yang sebenarnya di dalam SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya maupun dilakukan di dalam situasi buatan yang khusus diadakan.<sup>57</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi langsung dan observasi tidak langsung. Observasi penulis digunakan khususnya untuk

---

<sup>57</sup> Winarno Surahmat, *Pengertian Penelitian Ilmiah*, (Tarsito, Bandung, 1989) Hal 162



Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya; Visi, misi, dan tujuan ; Struktur organisasi; Struktur kurikulum; Keadaan Guru-guru; keadaan pegawai; keadaan siswa-siswi; keadaan sarana prasarana baik untuk guru maupun pegawai.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah suatu proses mengorganisasikan dan mengumpulkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan dan dirumuskan hipotesis kerja yang disarankan oleh data. Di dalam penelitian deskriptif kualitatif, data tidak dapat dilihat sebagai apa yang diberikan alam, tetapi merupakan hasil dari interaksi tersebut. Sedangkan analisis data merupakan rekonstruksi itu.

Analisis yang dimaksud yakni mendeskripsikan dan menguraikan tentang pengelolaan pembinaan agama Islam yang meliputi pengelolaan pembelajaran dan pembinaan agama Islam yang diperoleh pada saat melakukan penelitian baik itu dari hasil wawancara, dokumentasi, observasi ataupun lainnya. Analisis data merupakan pekerjaan yang paling kritis dalam proses penelitian.<sup>59</sup>

Menurut Bodgan dan Biklen (1982) yang dikutip Lexy J. Moeloeng analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milahnya menjadi satu yang dapat dikelola,

---

<sup>59</sup> Prof. dr. H. Punaji Setyosari, M. Ed.. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan* , (Jakarta : Kencana Perdana Media Group 2010 ) Hal 189.



## 2. Penyajian Data (Display Data)

Dalam hal ini, Matthew B. M. membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Jadi data yang sudah direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan kelompok masalah yang diteliti, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan atau verifikasi. Data yang sudah disusun secara sistematis pada tahap reduksi data, kemudian dikelompokkan berdasarkan pokok permasalahannya hingga peneliti dapat mengambil kesimpulan terhadap Sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya.

## 3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Menurut Matthew B. M. *verifikasi* adalah suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan atau peninjauan kembali serta tukar pikiran diantara teman sejawat untuk mengembangkan “kesepakatan intersubjektif”, atau juga upaya-upaya luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Jadi makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya yakni yang merupakan validitasnya. Peneliti pada tahap ini mencoba menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan.

Kesimpulan ini terus di verifikasi selama penelitian berlangsung hingga mencapai kesimpulan yang lebih mendalam.<sup>62</sup>

Ketiga komponen analisa tersebut terlibat dalam proses saling berkaitan, sehingga menentukan hasil akhir dari penelitian data yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang dirumuskan. Tampilan data yang dihasilkan digunakan untuk interpretasi data. Kesimpulan yang ditarik setelah diadakan *cross check* terhadap sumber lain melalui wawancara, pengamatan dan dokumentasi.

## G. Teknik Keabsahan Data

Dalam hal ini untuk mendapatkan kriteria keabsahan data terdapat beberapa tehnik antara lain:

### 1. Teknik pemeriksaan derajat kepercayaan (*credibility*)

Teknik ini dapat dilakukan dengan jalan :

- a. Perpanjangan keikutsertaan, dimana keikutsertaan peneliti sebagai instrumen (alat) tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian, sehingga memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan.

---

<sup>62</sup> Ibid, hal 76-77

- b. Ketekunan pengamatan, bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Dengan demikian perpanjangan keikutsertaan menyediakan lingkup, maka ketekunan pengamatan menyediakan kedalaman. Peneliti hendaknya mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang diteliti.
- c. Triangulasi, yakni teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding. Dan tehnik yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan terhadap sumber-sumber lainnya. Pada tehnik ini peneliti gunakan untuk membandingkan data yang ada misalnya data dari literatur, wawancara dan sumber-sumber lain. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara dengan informan yaitu Kepala Sekolah, Guru-guru , siswa dan Pihak panitia yang terlibat dalam rekrutmen guru di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya, juga pengamatan langsung terhadap sistem rekrutmen guru. hal itu dimaksudkan agar data- data yang terkumpul lebih akurat sehingga pertanyaan penelitian bisa terjawab.
- d. Kecukupan referensi, yakni bahan-bahan yang tercatat atau terekam dapat digunakan sebagai patokan untuk menguji atau menilai sewaktu diadakan analisis dan interpretasi data.

## 2. Teknik pemeriksaan keteralihan dengan cara uraian rinci

Teknik ini menuntut peneliti agar melaporkan hasil fokus penelitian, dilakukan seteliti dan secermat mungkin yang menggambarkan konteks tempat penelitian diadakan. Uraiannya harus mengungkapkan secara khusus segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pembaca agar ia dapat memahami penemuan-penemuan yang diperoleh.

## 3. Teknik pemeriksaan kebergantungan dengan cara auditing kebergantungan

Teknik ini tidak dapat dilaksanakan bila tidak dilengkapi dengan catatan-catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil studi. Pencatatan itu diklasifikasikan dari data mentah hingga informasi tentang pengembangan instrumen sebelum auditing dilakukan agar mendapatkan persetujuan resmi antara auditor dengan auditi.

## 4. Teknik pemeriksaan kepastian dengan cara audit kepastian

Teknik ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Auditor perlu memastikan hasil penemuan yang berasal dari data.
- b. Auditor berusaha membuat keputusan secara logis, kesimpulan itu ditarik dan berasal dari data.

- c. Auditor perlu melakukan penilaian terhadap derajat ketelitian jangan sampai ada kemencengan.
- d. Auditor menelaah kegiatan peneliti dalam melaksanakan pemeriksaan keabsahan data.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Lexy. J. Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005) hal 326-338



atau 16 kelas dan saat ini (tahun 2012) jumlah siswa sebanyak 560 dengan 21 kelas (jumlah siswa per kelas maksimal 32 karena ruang ber AC).

Dengan pertumbuhan, perkembangan dan inovasi-inovasinya, pada tahun 1981 SMP Muhammadiyah 5 Surabaya telah terjadi peningkatan status, yaitu dari status TERDAFTAR menjadi DIAKUI. Pada tahun 1990 berstatus DISAMAKAN dan dipercaya menjadi ketua Sub Rayon dalam pelaksanaan Ujian Nasional. Pada tahun 2004 berubah status menjadi TERAKREDITASI "A". Pada tahun 2006 mengalami peningkatan status menjadi TERAKREDITASI "A" - SEKOLAH STANDAR NASIONAL (SSN), dan kini telah memasuki tahun ketiga RSBI. pemerintah melalui Kementrian Pendidikan Nasional mempercayakan SMP Muhammadiyah 5 Surabaya sebagai RINTISAN SEKOLAH BERTARAF INTERNASIONAL (RSBI) dan pada akhirnya SMP Muhammadiyah 5 Surabaya terpilih sebagai SEKOLAH UNGGUL PERTAMA JAWA TIMUR Kategori Sekolah Pertama Muhammadiyah. Selama kurun waktu 43 tahun, SMP Muhammadiyah 5 Surabaya telah mengalami 4 kali Estafet kepemimpinan sekolah. Diantarnya yaitu : (1) Bp. Drs. Wahyudi Indrajaya (2) Ibrahim Ba. (3) Ma'shum Ba. (4) Drs. Abdul Ghoni, M.Kes (5) Drs. Muslikhan, M.Ag. mulai tahun (2011 – sekarang). Dari lima kali masa kepemimpinan ini, SMP Muhammadiyah 5 Surabaya mengalami perkembangan signifikan dalam penciptaan inovasi pendidikan.

SMP Muhammadiyah 5 RSBI beralamatkan di Jln. Pucang Taman I/2 Surabaya Propinsi Jawa Timur. Berbatasan dengan sebelah Timur SMA Muhammadiyah 5 RSBI . Adapun identitas sekolah yaitu sebagai berikut :<sup>65</sup>

1. Nama Sekolah : SMP Muhammadiyah 5 Surabaya
2. No. Statistik Sekolah : 204056007126
3. Tipe Sekolah : B1
4. Alamat Sekolah : Jl. Pucang Taman I/2  
: (Kecamatan) Gubeng  
: (Kabupaten/Kota) Surabaya  
: (Propinsi) Jawa Timue
5. Telepon/HP/Fax : 031 – 5022761 / 031 – 5029476  
Fax : 5025477
6. Status Sekolah : Swasta
7. Nilai Akreditasi Sekolah : A Skor = 98
8. Luas Lahan, dan jumlah rombel :  
Luas Lahan : 4.758.20 m<sup>2</sup>  
jumlah ruang pada lantai 1 : 11  
jumlah ruang pada lantai 2 : 12  
jumlah ruang pada lantai 3 : 13

<sup>65</sup> Interview dengan Giyono, SE salah satu petugas TU di SMP Muhammadiyah 5 Surabaya , 08 Mei 2012



- 6) Melaksanakan kegiatan pembiasaan diri siswa yang terprogram secara efektif dan efisien
- 7) Melaksanakan kegiatan pembinaan kader umat melalui Darul Arqom/Baitul Arqom, HW, LDKS, IRM dan Tapak Suci.

**c. Motto**

(Menuju Sekolah Berkebudayaan Islam dan Modern)

Konsep pendidikan di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya sejalan dengan visi yang telah dicanangkan yaitu Unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi berprestasi, berkepribadian, dan berakhlak mulia . SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya terus menerus melakukan perubahan untuk meningkatkan Sumber daya manusia (SDM) guru dan karyawan seperti : seminar, pelatihan dan workshop untuk bersama-sama menjadikan SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya sebagai Sekolah Bertaraf Internasional (SBI) dan membangun siswa-siswi yang berprestasi sesuai dengan visi sekolah.

### **3. Struktur Organisasi Sekolah**

Adapun Struktur organisasi yang telah disusun oleh SMP Muhammadiyah 5 RSBI terdiri dari :

- a. Unsur pimpinan, yaitu : Kepala SMP Muhammadiyah 5 Surabaya, Drs. Muslikan, M.Ag, dan wakil kepala sekolah Masduki, S.Pd.







\*) Ekuivalen 2 jam pelajaran

Sumber : Dokumen SMP Muhammadiyah 5 Surabaya Per tanggal

15 Mei 2012

Berdasarkan kondisi obyektifitas sekolah, di SMP Muhammadiyah 5 Surabaya kegiatan pengembangan diri yang dipilih dan ditetapkan adalah sebagai berikut:

a Rutin /Terstruktur.

1) Bimbingan Konseling

Tujuan :

- a) Pengembangan karir siswa
- b) Masalah kesulitan belajar siswa
- c) Masalah dalam kehidupan siswa
- d) Pemilihan jenjang pendidikan yang lebih tinggi
- e) Pengarahan bakat dan minat.

Ruang lingkup :

Ruang lingkup Bimbingan Konseling meliputi empat bidang :

- (1) Pribadi
- (2) Sosial
- (3) Belajar
- (4) Karir

2) Upacara bendera Tujuan :

Meningkatkan kedisiplinan dan rasa cinta tanah air pada diri siswa Ruang lingkup :

Ruang lingkup upacara meliputi

- a. Ban's berbaris
- b. Kedisiplinan
- c. Bela Negara

3) Kuliah Tujuh Menit ( Kultum ) / Muhadhoroh / Retorika

Tujuan :

Membekali siswa ketrampilan dalam berpidato/retorika dalam upaya menyampaikan informasi / pendapat dihadapan umum.

Ruang lingkup kuliah tujuh menit meliputi :

- a) Aqidah
- b) Akhlaq
- c) Ubudiah
- d) Wawasan IPTEKK

b. Pilihan (terprogram )

1) Pramuka / Hizbul Wathon ( HW )

Tujuan :

- a) Memberikan wahana kepada siswa untuk berlatih berorganisasi

- b) Melatih siswa agar trampil dan mandiri
- c) Melatih siswa untuk mempertahankan hidup
- d) Menanamkan rasa bangga dan cinta terhadap tanah air.

Ruang lingkup :

Ruang lingkup Pramuka / Hizbul Wathon ( HW )

- (1) Berkemah
- (2) Sosial
- (3) Kebugaran
- (4) Hiking
- (5) Upacara
- (6) Pembinaan mental
- (7) PBB
- (8) Paduan Suara
- (9) Tapak Suci
- (10) Band
- (11) Sepak Bola / Futsal
- (12) Basket
- (13) Badminton









5 Surabaya juga melakukan pembinaan siswa-siswi yang berprestasi atau yang belum berprestasi.

Pembinaan siswa tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri siswa dalam menghadapi berbagai ujian sekolah atau bahkan ujian nasional (UNAS) yang pada akhirnya akan mengantarkan siswa-siswi untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan yang diharapkan. Rata-rata berlatar belakang PNS dan Swasta, adapun jumlah siswa-siswi SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya adalah 557 yang terdiri dari 274 laki-laki dan 258 perempuan program *regular dan rsbi*. Berdasarkan tabel dibawah ini :

**a. Program Regular**

Tabel 7

**Keadaan Siswa Program Regular**

| NO    | Jenis Kelamin |           | Kelas | Jumlah |
|-------|---------------|-----------|-------|--------|
|       | Laki –laki    | Perempuan |       |        |
| 1     | 53            | 48        | VII   | 101    |
| 2     | 85            | 63        | VIII  | 148    |
| 3     | 75            | 88        | IX    | 163    |
| Total |               |           |       | 412    |

Sumber : Dokumen SMP Muhammadiyah 5 Surabaya Per tanggal 08 Mei

2012

**b. Program RSBI**

Tabel 8

**Keadaan Siswa Program RSBI**

| NO | Jenis Kelamin | Kelas | Jumlah |
|----|---------------|-------|--------|
|----|---------------|-------|--------|



|     |                   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|-------------------|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|     | Dasar)            |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 7.  | Kantin            | 4 | 2  | - | - | - | - | - | - | - | - | 6  |
| 8.  | Penjaga Sekolah   | - | -  | - | - | - | - | - | - | - | - | -  |
| 9.  | Tukang Kebun      | 3 | 5  | - | - | - | - | - | - | - | - | 8  |
| 10. | Keamanan          | - | 4  | - | - | - | - | - | - | - | - | 4  |
| 11. | Lainnya:<br>..... | - | -  | - | - | - | - | - | - | - | - | -  |
|     | Jumlah            | 7 | 12 |   |   | 1 | 7 |   |   |   |   | 27 |

Sumber : Dokumen SMP Muhammadiyah 5 Surabaya Per tanggal 08 Mei 2012

Tabel 10

Data Ruang Belajar lainnya

| Jenis Ruangan   | Jumlah (buah) | Ukuran (pxl)         | Kondisi*) | Jenis Ruangan  | Jumlah (buah) | Ukuran (pxl)       | Kondisi |
|-----------------|---------------|----------------------|-----------|----------------|---------------|--------------------|---------|
| 1. Perpustakaan | 1             | 83,7 m <sup>2</sup>  | Baik      | 6. Lab. Bahasa | 1             | 56 m <sup>2</sup>  | baik    |
| 2. Lab. IPA     | 1             | 105,6 m <sup>2</sup> | Baik      | 7. Lab. Komp.  | 1             | 56 m <sup>2</sup>  | baik    |
| 3. Ketrampilan  | 2             | 112 m <sup>2</sup>   | Baik      | 8. PTD         | 1             | 56 m <sup>2</sup>  | baik    |
| 4. Multimedia   | 1             | 63,7 m <sup>2</sup>  | Baik      | 9. Serbaguna   | -             | -                  | -       |
| 5. Kesenian     | 1             | 56 m <sup>2</sup>    | Baik      | 10. Musholla   | 1             | 351 m <sup>2</sup> | baik    |

Dalam proses pembelajaran SMP Muhammadiyah 5 Surabaya juga menyediakan berbagai macam fasilitas-fasilitas, karena sekolah ini adalah sekolah rintisan bertaraf internasional dan sebentar lagi akan menuju jenjang SBI (Sekolah Bertaraf Internasional), maka dari itu di SMP Muhammadiyah 5 Surabaya fasilitas-fasilitas penunjang pembelajaran sangat lengkap demi tercapainya sekolah yang maju dan unggul berprestasi Iman dan Taqwa. Adapun fasilitas-fasilitas tersebut diantaranya yaitu:

- a. Musholla
- b. Free wifi zone
- c. Studio musik
- d. Kantin Sekolah
- e. Sarana olahraga (lapangan)
- f. Perpustakaan
- g. Kelas multimedia
- h. Area parkir yang luas
- i. Laboratorium IPA
- j. Laboratorium Bahasa
- k. Laboratorium komputer
- l. Ruang belajar ber-AC , menjadikan siswa-siswi betah dan nyaman di dalam kelas untuk belajar.
- m. Bimbingan dan Konseling (BK)
- n. Unit Kesehatan Siswa (UKS)
- o. Beasiswa bagi yang berprestasi

Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sarana prasarana SMP Muhammadiyah 5 Surabaya sudah memenuhi standar Internasional, akan tetapi untuk memenuhi standar Internasional SMP Baitussalam terus menerus melakukan peningkatan diantaranya :

- 1) Melengkapi fasilitas sekolah berstandar Internasional.

- 2) Melengkapi fasilitas Laboratorium (IPA, Bhs. Inggris, dan Komputer).
- 3) Melengkapi fasilitas jaringan Internet sekolah.
- 4) Melengkapi fasilitas perpustakaan sekolah yang bertaraf Internasional.
- 5) Melengkapi Media pembelajaran elektronik.
- 6) Mengkondisikan lingkungan sekolah bertaraf internasional.

#### **9. Keadaan Sistem Rekrutmen Guru Sebagai Upaya dalam Penjaminan Mutu Pembelajaran di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya**

Lembaga Pendidikan merupakan sekolah yang berusaha menghadirkan yang terbaik di era globalisasi ini. Lembaga pendidikan bercita-cita membentuk kader bangsa nasionalis, patriotis, beriman , berkualitas dan sanggup menghadapi tantangan zaman.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut. Untuk itu pemerintah maupun pihak sekolah perlu melakukan proses rekrutmen guru baru karena rekrutmen merupakan hal yang sangat penting, dengan melalui proses rekrutmen akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sebagaimana tercantum dalam UU RI No. 20 TH. 2003 SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Pasal 40 Ayat 2, Guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>70</sup>

Sistem rekrutmen guru di SMP Muhammadiyah 5 Surabaya sangatlah ideal dan selektif, berbeda dengan sekolah – sekolah lainnya. SMP yang menyandang gelar RSBI ini berupaya untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan (*Total Quality Management*). Salah satunya adalah dengan meningkatkan SDM atau tenaga pendidik yang ada di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya, dengan cara rekrutmen yang efektif dan profesional yang telah di seleksi oleh berbagai pihak yang berkaitan dengan rekrutmen.

Rekrutmen guru baru ini perlu diadakan tiap tahun karena sesuai dengan kebutuhan sekolah-sekolah yang masih banyak membutuhkan guru. Apalagi di SMP Muhammadiyah 5 ini sekolah yang menyandang gelar RSBI serta menjadi sekolah unggul swasta yang menjadi sekolah percontohan bagi sekolah – sekolah lainnya, maka perlu diadakan perekrutan guru baru untuk mengisi posisi jabatan yang sesuai bidangnya.

---

<sup>70</sup> UU RI No. 20 Tentang SISDIKNAS Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003) hal 21



- 8) Guru dinyatakan diterima adalah berdasar hasil tes yang tertinggi secara akumulatif dan atau sesuai dengan kebutuhan persyarikatan sekolah
- 9) Guru dan karyawan diangkat dan ditetapkan oleh Pimpinan Persyarikatan berdasar usulan Kepala Sekolah
- 10) Guru dan karyawan diangkat selama 1 tahun dengan masa percobaan 3 bulan.
- 11) Guru baru ditetapkan sebagai GTT dengan gaji sesuai dengan bebas tugas
- 12) Selama percobaan mendapatkan gaji sesuai dengan 28 jam.

Mengacu pada Peraturan Pokok Kepegawaian yang dibuat oleh SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya diatas, Sebelum melakukan kegiatan rekrutmen guru baru perlu mengadakan persiapan-persiapan rekrutmen. Persiapan rekrutmen guru baru ini harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang efektif, ideal serta baik dalam rangka untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan (*Quality assurance*).

Adapun persiapan pihak sekolah dalam rekrutmen guru adalah sebagai berikut

- a) Pembentukan panitia rekrutmen guru

Dimana dengan persiapan ini pihak sekolah melakukan pembentukan panitia rekrutmen atau penerimaan guru baru, agar mempermudah program kerja mereka dalam proses rekrutmen baru sehingga dapat terseusun secara sistematis

dan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pembentukan panitia ini di koordinatori oleh kepala urusan Personalia yaitu M. Arif Faizin, M. Ag, dan yang menjadi anggotanya adalah guru – guru dan staff ahli yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

b) Pengkajian undang-undang atau pokok kepegawaian yang dibuat oleh SMP Muhammadiyah 5 rsbi Surabaya diatas,

c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru,

Penetapan persyaratan-persyaratan guru baru telah ditetapkan oleh peraturan pokok kepegawaian yang dibuat oleh SMP Muhammadiyah 5 rsbi Surabaya,

d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru,

Prosedur pendaaftaran guru baru telah ditetapkan oleh peraturan pokok kepegawaian yang dibuat oleh SMP Muhammadiyah 5 rsbi Surabaya

e) Menyebarkan Informasi ke media massa

Untuk memperoleh informasi tentang adanya lowongan guru (tenaga pendidik), SMP Muhammadiyah 5 Surabaya menyebarkan informasi melalui berbagai media masa supaya mudah di lihat dan di jangkau oleh para pelamar atau calon guru (tenaga pendidik) dan yang bertugas menyebarkan informasi tersebut adalah kepala urusan hubungan masyarakat (humas).

Adapun yang menjadi alat atau sumber media Informasi mengenai lowongan pekerjaan untuk guru adalah sebagai berikut :

- (1) Website Sekolah SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya
- (2) Iklan di Jawa Pos
- (3) Brosur
- (4) Papan pengumuman

Media di atas berguna untuk menampung berbagai informasi mengenai lowongan guru atau tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 5 rsbi Surabaya. Adapun contoh penulisan lowongan yang di masukkan di media tersebut misalnya :

Tabel 11

#### Contoh Penulisan Lowongan Pekerjaan

*“Dibutuhkan Guru (tenaga pendidik) baru periode 2012-2013 untuk mengisi guru Fisika di SMP Muhammadiyah 5 rsbi Surabaya. Segera kirim lamaran anda ke SMP Muhammadiyah 5 Surabaya, atau datang langsung ke kantor sekolah Jl.Pucang Taman 1/2 Surabaya”.*

Sumber : wawancara dengan kepala urusan personalia yaitu Bpk. M.Arif

Faizin, S.Ag tanggal 08 Mei 2012

#### f) Pelamar Pekerjaan

Menurut penuturan ketua panitia rekrutmen kebanyakan para pelamar datang langsung ke sekolah, supaya lebih jelas tentang suatu pekerjaan yang dilamarnya tersebut. Di SMP Muhammadiyah 5 ini, sekolah yang menyandang gelar RSBI terus menerus meningkatkan eksistensinya dalam dunia pendidikan. Tenaga pendidik yang di butuhkan tiga orang yang mendaftarkan diri sebagai calon guru sebanyak 1.200, begitu banyaknya pelamar yang datang untuk melamar sebagai calon pendidik di sekolah tersebut, karena sekolah tersebut menjadi sekolah unggul swasta dan percontohan bagi sekolah-sekolah lainnya, sehingga proses rekrutmenpun sangat selektif.

#### g) Seleksi Administrasi

Maksudnya adalah seluruh panitia rekrutmen guru memilah dan memilah surat atau lamaran pekerjaan calon guru secara administratif, yakni secara rinci dan teliti satu persatu, di cari yang memenuhi persyaratan administrasi yang telah di tetapkan oleh pihak sekolah dan persyarikatan lembaga Muhammadiyah Surabaya.

#### h) Tes Tulis

Tes tulis merupakan tahapan berikutnya psetelah proses administrasi, tes ini berbentuk soal pilihan ganda dan jumlahnya sebanyak 100 butir soal yang



3. Melakukan penilaian secara teratur dan terencana sesuai ketentuan kurikulum
4. Melakukan pembelajaran “PAKEM”
5. Melakukan program remidi dan pengayaan
6. Turut serta dalam pembinaan ketaqwaan dan pengembangan keilmuan
7. Turut serta dalam peningkatan dan pembinaan prestasi siswa, baik dalam kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler
8. Selalu mengembangkan ilmu sesuai tuntutan zaman melalui membaca, diskusi, seminar dan lain-lain
9. Melaksanakan tugas sesuai jam mengajar
10. Bagi guru tetap wajib hadir 6 hari dalam seminggu
11. Bagi guru tetap wajib membuat jurnal kerja
12. Kehadiran guru tidak tetap sesuai dengan jadwal mengajar
13. Guru DPK wajib hadir 6 hari dalam seminggu dan berkewajiban mengajar 18 jam
14. Guru bantú mendapat tugas tambahan sebagaimana tercantum dalam aturan majelis Dikdasmen PDM Surabaya
15. Menghadiri rapat dinas
16. Mengikuti upacara hari senin (Hari Besar Nasional) dan pembinaan sholat dhuha kecuali ada tugas lain dari sekolah



- a. Dimana pernah bekerja
  - b. Sebagai / jabatannya apa
  - c. Berapa lama dalam pekerjaan tersebut
  - d. Berapa gaji yang pernah diperoleh
4. Minta atau Hobi
- a. Olah raga
  - b. Seni
  - c. Ilmu pengetahuan , dan sebagainya
5. Tanda tangan pelamar
6. Test mengajar di kelas (*Micro teaching*)

Tes ini dilakukan untuk menguji kemampuan calon guru dalam kegiatan belajar mengajar di kelas yang berhadapan langsung dengan siswa-siswi, tim penilai dan penguji terdapat tiga orang yang dua dari panitia rekrutmen dan yang satu dari persyerikatan lembaga Muhammadiyah wilayah Surabaya, adapun penilaian tes ini adalah sebagai berikut :

- a. Permormance (gaya, gerakan, mimik)
- b. Kemampuan membuat perangkat pembelajaran yaitu, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Silabus, Prota dan Promes,
- c. Menguasai materi pelajaran dengan baik dan benar
- d. Kemampuan menerapkan prinsip-prinsip psikologi
- e. Kemampuan mengelola KBM (kegiatan belajar mengajar) di kelas

- f. Menguasai berbagai metode pembelajaran
  - g. Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi baru.
7. Tes Psikologi (tes ini dilaksanakan di pusat psikologi Surabaya)
  8. Tes Kesehatan jasmani (tes ini berguna untuk mengecek kesehatan jasmani bagi para calon guru dan dilaksanakan di Dokter kesehatan)
  9. Penentuan pemilihan

Penentuan pemilihan calon guru sesuai dengan hasil yang dicapai oleh calon guru dan penilaian yang di kehendaki oleh panitia dan pimpinan dewan persyarikatan Muhammadiyah Surabaya. Pemilihan tersebut berdasarkan penilaian yang efektif dan selektif dari pihak panitia rekrutmen.

Setelah melalui beberapa tahapan rekrutmen di atas selanjutnya tahapan penerimaan guru baru, setelah diterima guru-guru tersebut diklat Prajabatan selama tiga hari. Untuk guru-guru baru diklat ini dari Pimpinan wilayah persyarikatan Muhammadiyah dan Pemerintah Muhammadiyah pusat. Setelah itu tiga bulan kemudian untuk masa percobaan, dan diberikan SK mengajar dari pemerintah daerah ke-Muhammadiyah.

Setelah penulis memaparkan tentang Sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran, bahwa sistem rekrutmen guru profesional sangat perlu untuk membantu dan mendidik para siswa-siswi input, proses dan output agar selalu meningkatkan kualitas pembelajarannya, dan sesuai dengan peraturan pemerintah tentang tenaga pendidik dan pedoman kepegawaian



berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja guru. Keseluruhan aktifitas dalam berbagai bagian dari sistem untuk memastikan bahwa mutu produk atau layanan yang dihasilkan selalu konsisten sesuai dengan yang direncanakan / dijanjikan akhirnya memberi kepuasan para *costumer* atau pelanggan.

Dengan demikian, pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen merupakan hal yang sangat penting untuk dilaksanakan oleh sekolah / lembaga pendidikan agar proses tersebut berjalan dengan lancar dan efektif demi mendapatkan hasil guru yang berkualitas dan professional dalam hal sistem pengajaran, perangkat pembelajaran maupun pembuatan standar operasional pembelajaran yang akan dicapai oleh peserta didik dengan baik dan akan menghasilkan hasil yang memuaskan bagi siswa-siswi SMP Muhammadiyah 5 rsbi Surabaya. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Misbah yang bertugas sebagai penanggung jawab program rintisan sekolah bertaraf internasional (RSBI) berikut ini :

“Saya disini selaku penanggung jawab program rsbi mas, terus menerus memberikan motivasi dan dongkrakan kepada para guru-guru untuk mereka supaya kualitas pembelajaran dilakukan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu dalam sistem rekrutmen guru di SMP Muhammadiyah 5 rsbi ini semuanya berpedoman dari UU Pokok kepegawaian yang dibuat oleh sekolah, agar mendapatkan guru yang professional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Guru-guru disini juga diwajibkan untuk membuat perangkat pembelajaran, standar operasional prosedur pembelajaran serta pencapaian hasil yang telah dilaksanakan ketika selesai pembelajaran dengan tujuan memberikan jaminan / hasil yang memuaskan bagi konsumen.”<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Misbah, tanggal 12 Mei 2012 di SMP Muhammadiyah 5 Surabaya







## **B. Penyajian dan Analisis Data**

### **1. Penyajian Data**

Dalam penyajian data skripsi ini adalah mendeskripsikan kegiatan sistem rekrutmen guru dan faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran, diantaranya sebagai berikut :

#### **a. Sistem Rekrutmen Guru**

##### **1) Persiapan rekrutmen guru**

Semua kegiatan yang akan dilaksanakan selalu dan harus melalui tahap-tahap sebelumnya, yaitu perencanaan untuk melakukan suatu hal sangat dibutuhkan dalam organisasi atau lembaga-lembaga. kegiatan pertama yang dilakukan panitia rekrutmen guru SMP Muhammadiyah 5 *r-sbi* Surabaya, yaitu 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 dan profesional.

Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi : Pembentukan panitia rekrutmen guru baru yang di pimpin oleh kepala urusan personalia dan anggotanya adalah guru-guru, setelah di bentuk panitia rekrutmen guru selanjutnya ketua tim rekrutmen dan anggotanya melakukan Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan

otonomi daerah. SMP Muhammadiyah telah membuat Pedoman Peraturan pokok kepegawaian, jadi mengacu pada peraturan tersebut, setelah pengkajian berbagai undang-undang ketua panitia rekrutmen member tugas kepada anggota untuk penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, Penetapan prosedur pendaftaran guru baru, penetapan jadwal rekrutmen guru baru, penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima, penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru dan penyiapan bahan ujian seleksi serta pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Dari persiapan tersebut di atas, yang terpenting dalam semua persiapan adalah menentukan standard atau indikator keberhasilan yang akan diharapkan seperti: proses rekrutmen berjalan dengan jujur dan baik, menjadi pribadi yang aktif dan kreatif agar dapat tercapai dengan maksimal dan mendapatkan guru yang berkualitas dalam penjaminan mutu pembelajaran.

## 2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Setelah kepala urusan personalia telah selesai melakukan persiapan rekrutmen guru baru, 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.

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang adanya lowongan guru (tenaga pendidik), SMP Muhammadiyah 5 Surabaya menyebarkan informasi melalui berbagai media masa supaya mudah di lihat dan di jangkau oleh para pelamar atau calon guru (tenaga pendidik) dan yang bertugas menyebarkan informasi tersebut adalah kepala urusan hubungan masyarakat (humas). Adapun yang menjadi alat atau sumber media Informasi mengenai lowongan pekerjaan untuk guru adalah website Sekolah SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya, Iklan di Jawa Pos, brosur dan Papan pengumuman. Untuk itu SMP Muhammadiyah 5 Surabaya mencari pelamar-pelamar calon guru yang efektif dan profesional untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di sekolah, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar.

### 3) Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran guru baru SMP Muhammadiyah 5 rsbi Surabaya telah disebarkan tahap selanjutnya 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 mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan oleh panitia rekrutmen guru

meliputi : melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar, merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar yang dibuat oleh panitia rekrutmen guru baru.

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.

Tugas seorang panitia rekrutmen adalah memberikan yang terbaik untuk kegiatan ini, dalam rangka mendapatkan guru yang efektif dan professional yang mampu merancang desain pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kualitas mutu pembelajaran. Kemudian dilanjutkan evaluasi yang akan dilakukan berlanjut sampai tujuan dan target dapat tercapai dengan maksimal.

Dari penyajian data di atas, penulis juga mewawancarai ketua tim rekrutmen guru sekaligus kepala urusan personalia dan beliau berkata:

“Yang menjalankan perekrutan guru baru disini adalah semua guru-guru dan pegawai sesuai bidangnya yang telah ditunjuk untuk menjadi panitia rekrutmen guru, tetapi yang mengadakan evaluasi atau review itu tetap saya

selaku ketua atau pimpinan tim rekrutmen guru dengan dibantu para staf-staf saya, demi tercapainya tujuan dan indikator guru yang kita cari.”

**b. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Sistem Rekrutmen Guru  
Sebagai Upaya dalam Penjaminan Mutu Pembelajaran di SMP  
Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya**

Sistem rekrutmen guru yang baik, sangat diharapkan oleh semua pihak sekolah dan para pengguna jasa pendidikan di SMP Muhammadiyah 5 tersebut yaitu orang tua dan peserta didik.

Secara umum telah berjalan dengan baik, akan tetapi dalam pelaksanaannya ada beberapa hambatan, berikut ini paparan mengenai faktor pendukung dan penghambat. Salah satu faktor pendukung sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran adalah seluruh panitia semuanya guru-guru sesuai bidangnya masing-masing yang telah di uji dan memenuhi standar pendidik di SMP Muhammadiyah 5 Surabaya, serta tim penguji dari pusat Pemerintah daerah SMP Muhammadiyah 5 Surabaya. Hal inilah yang menjadi faktor pendukung sistem rekrutmen guru, jadi tidak akan khawatir dalam memilih dan penyaringan calon guru baru di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya.

Adapun yang menjadi faktor penghambat terkait dengan persyaratan administratif yang ditentukan oleh SMP Muhammadiyah 5 Surabaya yang harus di penuhi dan di lengkapi. Kenyataan yang dihadapi di lapangan adalah

ketidaksesuaian persyaratan administratif yang menjadi faktor penghambat rekrutmen guru baru, karena persyaratan ini sangat penting bagi calon guru sebagai bukti bahwa orang tersebut benar-benar memenuhi perlengkapan dan persyaratan rekrutmen. Contoh saja yang sering dihadapi dilapangan misalnya: *“Dibutuhkan 1 guru Bahasa Inggris, lulusan S1 jurusan Bahasa Inggris, perguruan tinggi negeri, minimal IPK diatas 3.00 dengan ketentuan bisa berbahasa Inggris dengan baik dan benar.”* Namun apa yang terjadi dilapangan tak seindah dengan apa yang diharapkan oleh panitia rekrutmen guru baru, yang dibutuhkan 1 orang guru akan tetapi yang melamar sebanyak 1.200 pelamar, yang dibutuhkan lulusan S1 tetapi yang mendaftar lulusan SMA, D3 dan S1 segala jurusan, setelah disaring ternyata kebanyakan calon pelamar guru tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan dengan pedoman peraturan pokok kepegawaian yang dibuat oleh sekolah.

Dengan ketidaksesuaian para pelamar dalam melengkapi persyaratan administratif yang dibuat oleh SMP Muhammadiyah 5 Surabaya maka tidak akan kondusif dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen, dikhawatirkan untuk mendapatkan guru efektif dan professional sangat minim dan imbasnya pada peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Untuk mengatasi penghambat kegiatan ini, diperlukan pengumuman yang bersifat tegas dan pelamar yang tidak melengkapi perlengkapan administratif lamaran langsung dikembalikan kepada para pelamar calon guru. Tetapi hal itu tidak mudah dan tidak bisa didapatkan dalam waktu singkat, maka pihak SMP Muhammadiyah 5 Surabaya memilih cara

lain untuk mengatasinya yaitu dengan merangkul pihak-pihak lain seperti alumni SMP Muhammadiyah 5 Surabaya dan bekerjasama dengan lembaga Persyarikatan. Hal ini disampaikan oleh Bapak M. Faizin, M.Ag yang beliau adalah satu-satunya kepala urusan personalia Berikut hasil wawancara dengan Bapak M. Faizin, M.Ag:

“Disini yang menjadi faktor penghambat adalah ketidaksesuaian para pelamar dalam melengkapi persyaratan administratif yang telah di buat oleh pihak sekolah, Mas. Oleh karena itu terkadang kami kesulitan untuk mendapatkan guru yang efektif dan professional. Maka dari itu kami bekerjasama dengan lembaga Persyarikatan Muhammadiyah untuk membantu kegiatan rekrutmen ini agar mudah dalam mendapatkan guru yang efektif.”<sup>77</sup>

Pemahaman yang sangat minim bagi para pelamar dikarenakan sifat kemalasan para para pelamar juga menjadi faktor penghambat dalam kegiatan sistem rekrutmen guru. Tetapi ada juga yang memang tidak mengerti persyaratan administratif tersebut, terkadang ketika ada lowongan pekerjaan guru baru dibaca dan diambil alamatnya saja kemudian langsung menaruh lamaran di sekolahan tersebut. Keadaan seperti itu seharusnya dimanfaatkan oleh panitia rekrutmen untuk melakukan pendekatan secara person kepada mereka para pelamar yang kurang menunjukkan sikap interaktif pemenuhan persyaratan administratif, pendekatan itu dapat dilakukan setelah bincang-bincang dan menaruh lamaran di sekolahan tersebut.

---

<sup>77</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak M. Faizin, M.Ag, tanggal 13 Mei 2012 di SMP Muhammadiyah 5 Surabaya

## 2. Analisis Data

Analisis data ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen guru di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya. Dalam hal ini penulis menganalisis tentang sistem rekrutmen guru yang telah dilakukan oleh pihak panitia rekrutmen guru di SMP Muhammadiyah Surabaya.

SMP Muhammadiyah merupakan sekolah yang berusaha menghadirkan yang terbaik di era globalisasi ini. SMP Muhammadiyah bercita-cita membentuk kader bangsa nasionalis, patriotis, beriman islam, berkualitas dan sanggup menghadapi tantangan zaman dan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI). Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut. Untuk itu sekolah perlu melakukan proses rekrutmen guru baru karena rekrutmen merupakan hal yang sangat penting, dengan melalui proses rekrutmen sekolah akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, dapat dianalisis bahwa implementasi rekrutmen guru ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional dan mempunyai kualifikasi yang terbaik. Rekrutmen guru baru ini tidak diadakan tiap tahun karena sesuai dengan kebutuhan sekolah jika ada posisi yang lowong maka diadakan perekrutan guru baru untuk mengisi posisi jabatan yang sesuai bidangnya. Sebelum melakukan kegiatan diperlukan

persiapan rekrutmen guru baru, persiapan rekrutmen guru baru ini harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik dalam rangka manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah. Dimana dengan persiapan ini pihak 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.

Guru-guru disekolah ini ada yang dilibatkan untuk jadi panitia rekrutmen guru dan yang lainnya tidak dilibatkan dalam menyiapkan bahan untuk penyeleksian calon guru baru karena kepala sekolah telah menyerahkan tugas sepenuhnya kepada bagian personalia dan panitia rekrutmen guru baru. Dalam proses rekrutmen guru baru di sekolah ini yang dilibatkan yaitu personalia, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, psikolog dan bimbingan konseling (BK) serta guru-guru yang ditunjuk untuk menjadi panitia rekrutmen guru baru. Sedangkan guru-guru lainnya hanya sekedar mendapatkan informasi saja tentang kegiatan proses rekrutmen guru baru karena tugas mereka lebih difokuskan kepada kegiatan belajar mengajar (KBM) agar kegiatan mereka tidak dapat tercampur dengan kegiatan lainnya.

Pihak sekolah dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru melakukan pengkajian berbagai peraturan pemerintah, namun peraturan pemerintah tersebut hanya menjadi acuan saja dalam membantu kegiatan ini, karena pihak yayasan sudah memiliki pedoman sendiri yang berkenaan dengan

peraturan penerimaan guru baru. Selain itu, pihak sekolah juga 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 masukan di ruang personalia agar tidak tercampur dengan berkas lain sehingga dapat tersusun dengan rapih.

Adapun cara masyarakat untuk memperoleh informasi tentang diadakannya perekrutan guru baru untuk mengajar disekolah ini yaitu ada yang dengan secara langsung datang kesekolah dan melamar menjadi pegawai, ada juga yang secara tidak langsung yaitu dengan cara menginformasikan dengan menyebarkan brosur ke universitas-universitas lain seperti IAIN, UNESA, UNAIR, UNMUH dan lain sebagainya. 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 pihak sekolah merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar agar mempermudah pihak sekolah untuk mengetahui para pelamar yang masuk yang kemudian dilanjutkan untuk diseleksi. Syarat-syarat seleksi ini dibuat sendiri oleh sekolah

(otonomi sekolah) bukan pemerintah sehingga pihak sekolah lebih berkuasa dalam menentukan prosedurnya. Mengenai tes seleksi yang biasa diberikan kepada calon guru baru di sekolah ini adalah Psikotes, Kesehatan, Micro Teaching, Wawancara, membuat makalah setelah guru tersebut diterima di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya ini, mampu berbicara bahasa Inggris dan lain sebagainya.

Disamping itu, pihak sekolah selalu memprioritaskan standar seleksi karena merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh setiap lembaga pendidikan 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, uji sertifikasi guru, IP (3.00), bisa berbicara bahasa Inggris. Dengan melakukan penyaringan seleksi administrasi ini maka posisi jabatan yang lowong pun dapat terisi dengan orang yang tepat. Pihak sekolah dalam merekrut guru baru melakukan persyaratan teknis dalam mengajar yaitu dengan cara melakukan tes micro teaching yang dilakukan oleh calon guru baru sebagai salah satu syarat yang diajukan oleh pihak sekolah karena untuk mengetahui cara mengajar mereka sehingga didapatkan guru yang profesional. Selain itu, pihak sekolah pun dapat mengetahui kepribadian guru yang utuh dan berkualitas karena merupakan hal yang penting dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk

selalu mengembangkan diri. Kompetensi kepribadian juga berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik, kepribadian guru ini seperti kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didiknya serta berakhlak mulia. Selain itu, dengan psikotes pihak sekolah dapat mengetahui juga bagaimana tingkat motivasi mereka dan komitmen mereka terhadap sekolah. Serta dengan cara tes kesehatan pihak sekolah mendapatkan calon guru baru yang sehat jasmani dan rohaninya.

Dari semua tahap kegiatan proses rekrutmen guru baru ini tentunya tidak terlepas dari kontribusi kepala sekolah, dalam hal ini kontribusinya kepala sekolah sudah cukup maksimal yaitu dengan mengatur tentang prosedur yang telah ditetapkan dan menyerahkan tugas kegiatan proses ini sepenuhnya kepada bagian personalia, sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan baik karena sebelumnya sudah tersusun secara sistematis dan dalam hal ini juga pihak sekolah sangat selektif dalam memilih calon guru baru, yang akhirnya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dibidangnya dan dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Dari analisis di atas, sistem rekrutmen guru yang telah diteliti oleh peneliti sudah cukup baik. Tetapi akan lebih sempurnanya bila sistem rekrutmen guru benar-benar diperhatikan dan dilaksanakan jika ingin mencapai target dan hasil yang diinginkan oleh SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari penjelasan yang telah penulis sebutkan di atas, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya telah mengacu pada kegiatan proses rekrutmen guru baru. Kegiatan dalam proses rekrutmen guru baru adalah : a) Persiapan rekrutmen guru, meliputi: Pembentukan panitia rekrutmen guru baru, melakukan Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, SMP Muhammadiyah telah membuat Pedoman Peraturan pokok kepegawaian jadi mengacu pada peraturan tersebut, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, Penetapan prosedur pendaftaran guru baru, penetapan jadwal rekrutmen guru baru, penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima, penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru dan penyiapan bahan ujian seleksi serta pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian, b) Penyebaran pengumuman rekrutmen guru baru yaitu melalui media masa c) Penerimaan lamaran guru baru yaitu melayani dengan baik para pelamar.

Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh pihak sekolah sudah cukup efektif. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen guru baru yang dilakukan oleh pihak sekolah secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

2. Sistem rekrutmen guru sebagai upaya dalam penjaminan mutu pembelajaran di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya juga terdapat faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung selama proses pembinaan berlangsung. Diantaranya, adalah faktor pendukung sistem rekrutmen adalah seluruh panitia semuanya guru-guru sesuai bidangnya masing-masing yang telah di uji dan memenuhi standar pendidik di SMP Muhammadiyah 5 Surabaya, serta tim penguji dari pusat Pemerintah daerah SMP Muhammadiyah 5 Surabaya. Dan faktor-faktor yang menjadi penghambat sistem rekrutmen guru terkait dengan persyaratan administratif yang ditentukan oleh SMP Muhammadiyah 5 Surabaya yang harus di penuhi dan di lengkapi. Kenyataan yang dihadapi di lapangan adalah ketidaksesuaian persyaratan administratif yang menjadi faktor penghambat rekrutmen guru baru.

Permasalahan dalam faktor-faktor yang menjadi penghambat sistem rekrutmen guru ini berlangsung dapat diatasi dengan cara mengajak pihak-pihak Pimpinan Persyarikatan Muhammadiyah untuk ikut serta dalam rekrutmen guru di SMP Muhammadiyah 5 RSBI Surabaya.





