

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KELAS DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
PEMBELAJARAN DI MTs. SWASTA HIFZHIL QUR'AN ISLAMIC
CENTRE SUMATERA UTARA****Ilham Syarif*****Abstrak**

Penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi rekrutmen guru. di MTs Hifzhil Qur'an Medanyang bekenaan tentang:1) Perencanaan Rekrutmen guru, 2) Implementasi Rekrutmen Guru dan 3) Pengawasan Rekrutmen Guru. Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan Naturalistik Pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Langkah analisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan data. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas*. Temuan penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yang berkaitan tentang implementasi rekrutmen guru di MTs Hifzhil Qur'an Medan, antara lain : 1) Perencanaan Rekrutmen guru yang berjalan cukup baik, walaupun masih terdapat sedikit kekurangan, 2) Proses Implementasi Rekrutmen Guru yang sudah berjalan tapi masih ada yang belum sesuai dengan mestinya, 3) Pengawasan Rekrutmen Guru yang sudah cukup baik juga tapi masih terdapat banyak kekurangan juga. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa implementasi rekrutmen guru di MTs Hifzhil Qur'an Medan belum terlaksana dengan baik, dan masih ada kekurangan yang tidak sesuai sebagaimana mestinya.

Kata kunci: *Rekrutmen Guru*

PENDAHULUAN

Ada ketidakkonsistenan dalam pola-pola yang dikembangkan pada rekrutmen calon guru dan penempatannya dengan upaya peningkatan mutu dan mengurangi ketidakmerataan persebaran guru yang parah. Seleksi calon guru hingga tingkat tertentu memang telah memperhitungkan kemampuan akademik, namun dipihak lain aspek-aspek kepribadian calon guru yang berkaitan dengan tugas-tugasnya belum terdeteksi dengan baik, padahal hal itu sama pentingnya dengan kelayakan akademik.

Wawancara dalam rangka seleksi calon guru lebih banyak menekankan pada aspek-aspek politis ideologis, dan belum banyak menyentuh segi-segi profesionalisme dan penampilan guru sebagai pendidik. Setelah dinyatakan lulus, guru diangkat dan ditempatkan tanpa secara sungguh-sungguh memperhatikan apa yang akan terjadi beberapa tahun kemudian pada guru, disamping masih

* Penulis adalah Mahasiswa Pascasarjana IAIN Padang Sidempuan

banyak terjadi guru-guru baru tidak ditempatkan di sekolah-sekolah yang justru lebih memerlukan.

Sekalipun telah dibuat aturan-aturan yang ketat tentang mutasi guru, dalam kenyataannya keinginan guru untuk mutasi tetap tinggi, bahkan sebelum jangka waktu yang sesuai untuk mutasi. Akibatnya, distribusi guru di sekolah-sekolah tidak merata dan ada yang mengalami kekurangan guru. Keadaan tersebut diperburuk oleh adanya rekrutmen calon guru baru kurang memperhitungkan kemungkinan dan kecenderungan mutasi guru.

Dengan dalihguru harus “berorientasi nasional “atau paling tidak berorientasi propinsial atau siap mengabdikan dimanapun”. Penempatan guru baru kurang memperhitungkan peluangnya untuk bertahan lama di tempat tugasnya. Salah satu pelajaran yang diperoleh bahwa mutasi guru cenderung ke daerah asalnya” kurang diperhitungkan dalam penempatan guru.

Begitu juga dengan rekrutmen calon guru oleh LPTK dan proses pendidikannya, hal tersebut juga kurang mendapatkan perhatian. Akibatnya, persoalan ketidakmerataan persebaran guru tetap berlarut-larut tanpa ada kepastian bagaimana jalan keluarnya dan berapa lama waktu yang diperlukan untuk menata keadaan yang sangat kompleks ini. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Implementasi Rekrutmen Guru di MTs Hifzhil Qur’an Medan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persyaratan administrasi dalam rekrutmen guru diperoleh rata – rata skor sebesar 3,49. Artinya persyaratan administrasi dalam rekrutmen guru pada SD Kalam Kudus Pekanbaru dinilai baik.

Ramayulis dalam Saefullah (2012:1) menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak dalam Al-qur’an.

Secara defenisi pengelolaan kelas dapat dijelaskan sebagai berikut: merupakan serangkaian aktivitas yang dikerjakan guru dalam rangka memelihara tata tertib kelas (Efendy dan Sahlan, 1987:76). Sedangkan menurut Wragg (1996:8) dalam bukunya mengatakan pengelolaan kelas adalah segala sesuatu yang dilakukan guru agar anak-anak berpartisipasi aktif dalam kegiatan belajar mengajar, bagaimanapun cara dan bentuknya Sementara itu pengertian

pengelolaan kelas menurut pendapat Pidarta dalam karangan Djamarah (1997:173), yaitu: suatu upaya memberdayakan potensi kelas yang seoptimal mungkin untuk mendukung proses interaksi edukatif mencapai tujuan pembelajaran.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di MTs. Swasta Hifzhil Qur'an Islamic Centre Sumatera Utara yang terletak di Jl. Williem Iskandar Medan Estate Kec. Medan Tembung Kab. Deli Serdang, Madrasah ini berstatus swasta yang dipimpin oleh yayasan. Penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2016 sampai dengan Maret 2016, dan riset dilakukan pada saat setelah proposal selesai dan disetujui. Yang menjadi objek penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru mata pelajaran. tenaga pendidik di madrasah ini berjumlah 21 guru, dan jumlah guru merupakan populasi, sample penelitian ini berjumlah 9 orang, yang terdiri dari Kepala Madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, Kepala TU, bendahara sekolah, guru bidang studi bahasa arab, guru bidang studi fisika, guru bidang studi bahasa Indonesia, guru bidang studi tarekh dan guru bidang studi computer. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskripsi kualitatif naturalistik dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Data penelitian diolah dengan menggunakan analisis data yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan *Islamic Centre* Sumatera Utara adalah sebuah organisasi sosial (non-politik) yang bergerak di bidang pengembangan ke-Islaman di Sumatera Utara yang secara resmi berdiri pada tahun 1982 yang diketuai oleh H. Abdul Manan Simatupang yang beralamat di Jl. Pancing/Williem Iskandar, Desa Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Deli Serdang Sumatera Utara.

Pada mulanya Yayasan *Islamic Centre* membuka program pengkaderan Ulama di Sumatera Utara yang diperuntukkan bagi para alumni pondok pesantren (Madrasah Aliyah/Sederajat) dengan masa belajar 3 (tiga) tahun per-angkatan.

Seiring dengan perjalannya, pada Januari 1989 Yayasan *Islamic Centre* Sumatera Utara mengembangkan programnya dengan membuka program *Tahfizh* Al-qur'an khusus putra yang diberi nama "Madrasah *Tahfizhil Qur'an* Yayasan *Islamic Centre* Sumatera Utara". Kemudian pada tahun 2002 dikembangkan dengan membuka tahfizh untuk putri. Sampai saat ini, madrasah ini sudah

mencetak lebih dari 160-an *hafizh-hafizhah* yang berasal dari berbagai daerah di Sumatera Utara dan propinsi tetangga seperti Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), Riau dan Sumatera Barat.

Deskripsi yang berkenaan dengan temuan kasus penelitian ini disusun berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh para narasumber atas proses wawancara yang dilakukan penulis, selain itu temuan kasus ini juga penulis dapatkan dari hasil pengamatan langsung dilapangan dengan cara melihat situasi dan kondisi yang ada.

Berdasarkan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan sejelas-jelasnya terhadap hasil penelitian dengan teori yang telah digunakan sebelumnya. Setelah pengumpulan data dari lapangan serta berbagai macam temua yang berhasil penulis temukan, maka dapat di kemukakan beberapa pembahasan hasil penelitian berikut yang berkaitan dengan : (1) Perencanaan rekrutmen guru, (2) Implementasi rekrutmen guru dan (3) Pengawasan rekrutmen guru. Untuk lebih jelasnya peneliti menjabarkan sebagai berikut :

1. Perencanaan Rekrutmen Guru

Dalam proses perekrutan guru di MTs Hifzhil Qur'an pihak sekolah melakukan kegiatan perencanaan dalam perekrutan guru terlebih dahulu, yang mana perencanaannya berisi tentang ide-ide dan harapan-harapan yang dimiliki yayasan juga kepala madrasah untuk kemajuan madrasahnyanya, tentunya dalam perencanaan pasti ada konsep yang tergambar seperti apa calon pelamar yang memiliki kriteria yang layak diterima, hal tersebut sesuai dengan teori yang berkaitan dengan prinsip-prinsip dalam perencanaan rekrutmen guru yang salah satunya adalah sebelum rekrutmen guru dilaksanakan maka harus dirancang terlebih dahulu secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.

Adapun bentuk perencanaan yang telah ditetapkan dalam perekrutan guru di MTs Hifzhil Qur'an yang diperoleh dari hasil wawancara dari beberapa guru yang merupakan informan ialah menetapkan lowong yang tersedia, menetapkan jam pelajaran, menetapkan jumlah calon guru yang akan diterima dan menetapkan kriteria calon guru yang akan diterima seperti kualifikasi pendidikannya minimal sarjana, memilki akhlak yang bagus dan calon guru harus bisa membaca Al-Qur'an dengan benar. Dengan demikian peranan dari sebuah perencanaan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu akan berjalan sesuai dengan tujuan yang di inginkan sekolah.

Dan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di MTs Hifzhil Qur'an ini adalah bahwa pihak sekolah baik yayasan dan kepala madrasah tidak melakukan perencanaan biaya yang akan dikeluarkan di saat proses rekrutmen berjalan, padahal merencanakan biaya terlebih dahulu dianggap penting sebab dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas aktivitas rekrutmen.

2. Implementasi Rekrutmen Guru

Tujuan utama dalam menerapkan rekrutmen guru adalah untuk mendapatkan tenaga pengajar atau guru yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan disekolah untuk waktu yang lama. (Manullang, 2012: 78)

Berkenaan dengan hal tersebut maka focus utama dari penerapan rekrutmen di MTs Hifzhil Qur'an sesuai dengan teori sumber daya manusia dalam perekrutan karyawan adalah bagaimana mendapatkan calon tenaga pendidik yang benar-benar mampu dan ahli atau profesional dalam bidang mata pelajaran yang telah disediakan, secara lebih operasionalnya tujuan diterapkannya rekrutmen guru MTs Hifzhil Qur'an adalah untuk mendapatkan calon guru yang paling menjanjikan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya sebagai guru disekolah.

Dari hasil penelitian atau hasil wawancara dengan ibu Desi Afriani S.Pd.I sebagai guru bidang studi Bahasa Indonesia, Ibu Nina Wahyuni S.Pd.I guru bidang studi Fisika, ibu Moncot Siregar S.Pd.I guru Bahasa Arab, Ibu Robiatul Adawiyah S.Pd.I guru Tarekh Islam, dan juga dengan Bapak Ahmad Kodir Tanjung S.Sos sebagai guru Komputer di MTs Hifzhil Qur'an bahwa dalam penerapan proses rekrutmen berjalan dengan baik sesuai dengan yang sudah direncanakan, baik dalam proses penyeleksian berkas lamaran proses wawancara dan juga proses tes baca Al-Qur'an, sesuai dengan hal tersebut berdasarkan kajian teori yang berkenaan dengan implementasi rekrutmen guru bahwa strategi penerapan rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang baik yang positif bagi organisasi atau lembaga sekolah. Semakin efektif proses rekrutmen semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat. Dan juga akan berpengaruh langsung pada produktifitas dan kinerja financial suatu lembaga.

Dengan demikian perencanaan system rekrutmen merupakan hal yang penting dalam suatu lembaga agar tujuan dari suatu lembaga atau organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

3. Pengawasan Rekrutmen Guru

Pengawasan rekrutmen guru yang dilakukan di MTs Hifzhil Qur'an yayasan, kepala madrasah dan juga wakil kepala madrasah yang terlibat langsung dalam pengawasan langsung terhadap pelaksanaan rekrutmen sekalipun mereka juga yang terlibat dalam penyeleksi terhadap proses rekrutmen tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang berkenaan dengan Implementasi Rekrutmen Guru di MTs Hifzhil Qur'an maka berikut adalah kesimpulan-kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dalam kegiatan perencanaan perekrutan guru yang dilakukan oleh MTs Hifzhil Qur'an dirancang terlebih dahulu kecuali dana atau biaya karena dianggap dana lebih baik dikeluarkan saat proses berjalannya rekrutmen tersebut agar tidak terjadi kendala dalam rekrutmen guru. Perencanaan dalam proses perekrutan guru seharusnya telah terencana terlebih dahulu baik waktu, calon yang dibutuhkan, lowong yang akan di isi dan juga termasuk biaya agar pada saat pelaksanaan rekrutmen guru lebih lancar dan terhindar dari kendala yang tidak diinginkan.
2. Proses Penerapan rekrutmen di MTs Hifzhil Qur'an terjadi secara terbuka, antara kepala sekolah dengan guru-guru lainnya untuk menghindari ketidakadilan dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan. Yang terlibat dalam proses penerapan perekrutan guru adalah Yayasan sendiri, Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah, dan para staf guru juga ikut dalam membantu kegiatan rekrutmen guru tersebut, dan semua yang terlibat dalam proses pelaksanaan rekrutmen guru tersebut bsaling bekerja sama sehingga tidak terjadi masalah dalam pelaksanaannya.
3. Pelaksanaan pengawasan dalam penerapan rekrutmen guru yang dilakukan di MTs Hifzhil Qur'an dilaksanakan sendiri oleh pihak Yayasan, Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah walaupun mereka yang juga terlibat dalam melakukan perekrutan dengan kata lain mereka perekrut sekaligus pengawas juga, karena mereka menggap tidak akan terjadi masalah dalam pelaksanaan perekrutan guru karena yang menguji adalah orang-orang pihak sekolah sehingga tidak ada lagi tim khusus yang dipilih untuk melakukan pengawasan dalam perekrutan guru, seperti tim dari luar tidak ada di pilih untuk melaksanakan pengawasan dalam perekrutan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah, S. B. (1997). *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Banjarmasin: Rineka Cipta.
- Efendy, S. R. dan Sahlan, S. (1987). *Dimensi-dimensi Mengajar*. Bandung: Sinar Baru,
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Citapustaka Media Perinting.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Mendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia
- Wragg, E.C. (1996). *Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Grasindo.