IMPLEMENTASI REKRUTMEN TERHADAP KINERJA GURU DI TK YAYASAN HIDAYATUR ROHMAN

Oleh : Ovia Dwi Cahyani

(oviadwi30@gmail.com)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRAK

Perkembangan perekonomian di era globalisasi saat ini telah membawa dampak besar bagi pertumbuhan dunia pendidikan yang ada di seluruh dunia tak terkecuali negara Indonesia. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak ke 4 di dunia yakni sebanyak 268.074.600 penduduk serta memiliki roda perekonomian yang cukup tinggi di dunia juga selalu mempertimbangkan aspek pendidikan sebagai salah satu sektor penting yang ada di dalam negara. Selain itu, pendidikan juga dapat membentuk pola pikir dan karakter seseorang baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan masyarakat. Dimana manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain pentingnya manajemen sangat efektif bagi keberhasilan murid dan pelajar dalam semua jenis dan jenjang lembaga pendidikan. Penelitian dilakukan di yayasan Hidayatur Rohmah bertujuan untuk melakukan penelitian pengaruh MSDM terhadap kinerja tenaga pendidik untuk menunjang system pendidikan yang baik, hasil yang diperoleh adalah belum adanya standar manajemen SDM di sekolah tersebut, ditunjukan dengan setiap guru memiliki metode belajar yang berbeda-beda dalam setiap pengajaran kepada murid, dan persyaratan pendidikan terakhir untuk menjadi pengajar juga tidak dipenuhi dengan baik meskipun kriteria dan proses seleksi suda ditetapkan.

Kata kunci : Implementasi Manajemen, Kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di era globalisasi saat ini telah membawa dampak besar bagi pertumbuhan dunia pendidikan yang ada di seluruh dunia tak terkecuali negara Indonesia. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak ke 4 di dunia yakni sebanyak 268.074.600 penduduk serta

memiliki roda perekonomian yang cukup tinggi di dunia juga selalu mempertimbangkan aspek pendidikan sebagai salah satu sektor penting yang ada di dalam negara. Pendidikan merupakan hal penting dalam suatu negara karena merupakan aset utama untuk membentuk SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal, berkualitas, berkompeten, dan memiliki potensi untuk memajukan suatu bangsa. Selain itu, pendidikan juga dapat membentuk pola pikir dan karakter seseorang baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan masyarakat.

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 pendidikan di definisikan sebagai salah satu usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negaranya. Dengan kata lain pendidikan merupakan usaha dasar yang dilakukan sebagai bentuk atau upaya dalam mengembangkan potensi diri baik dalam hal spiritual maupun dalam hal keterampilan. Di Indonesia sendiri pendidikan merupakan fokus utama yang perlu diperhatikan oleh pemerintah, tidak heran bahwasannya pemerintah mengadakan program wajib belajar 12 tahun. Kegiatan ini merupakan bentuk kepedulian pemerintah di bidang pendidikan. Tidak hanya program pendidikan 12 tahun pemerintah juga memberikan legalitas mengenai kejelasan status tempat pendidikan sebagai salah satu upaya untuk mendorong terlaksananya program pendidikan 12 tahun serentak di seluruh Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan dan pelaksanaanya harus sesuai dengan tujuan dari pendidikan yang ditetapkan. Dari tujuan tersebut akan tersusun perencanaan dan strategi dalam peningkatan kualitas pendidikan melalui pengorganisasian sumber daya manusia yang ada pada pendidikan. Perencanaan yang matang akan membuahkan hasil yang maksimal. Dikatakan maksimal apabila menghasilkan mutu atau kualitas yang sesuai dengan standartnya.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka dalam organisasi atau dalam

lembaga sekolah perlu akan adanya manajemen sumber daya manusia untuk merekrut tenaga baru sampai dalam seleksi pegawai, penilaian pegawai serta memaksimalkan pegawai atau tenaga pengajar yang sudah ada untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja sehingga menghasilkan lulusan-lulusan (*output*) yang diharapkan demi untuk kemajuan bangsa. Agar terwujudnya sumber daya manusia yang professional dan handal, maka dalam hal ini kepala sekolah harus memperhatikan dengan baik dalam merekrut pegawai atau tenaga kerja. Selain itu, kepala sekolah harus memberikan arahan dan pembinaan terhadap guru, pegawai dan karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang baik satu sama lain. Dengan kerjasama maka akan tercapai tujuan atau program sekolah yang telah ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Malayu dalam Ginting (2017:16) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian hakikatnya manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksaan dan pengendalian pada kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Hamalik dalam Anggraini (2018:27) Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan sekolah, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan ditingkatkan

Dari 2 sumber diatas dapat ditarik kesimpulan secara garis besar manajemen adalah sesbuah system yang diterapkan untuk mengatur sebuah organisasi agar mudah dikontrol sesuai dengan tujuan dari sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manuasia

Menurut Sudaryono (2015:120) Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan,

memotivais, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang mencakup kegiatan yang dimulai dan memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan kualitas untuk menempati posisi diperusahaan *(the man of the right place).*

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Fungsi manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) adapun fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1. Fungsi Manajerial

   Dalam pemaparannya fungsi manajerial meliputi 4 fungsi , yaitu :

   a) perencanaan
   b) pengorganisasian
   c) pengarahan
   d) pengendalian
2. Fungsi Operasional

   Dalam pemaparannya fungsi operasional meliputi 6 fungsi , yaitu :

   a) Pengadaan
   b) Pengembangan
   c) Kompensasi
   d) Pengintegrasian
   e) Pemeliharaan
   f) Kedisiplinan

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:14) adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif, sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirements, dan job evaluation
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawanberdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya

manusia pada masa yang akan datang.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
6. Memonitor dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawab baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*), sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).

Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif, 4 (empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

   Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara social dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional

   Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional

   Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual

   Tujuan Indivisual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi ata perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Kinerja

Mangkunegara dalam Syazhashah dan Ingrrid (2015:137), mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi)

Menurut Armstrong M, Baron A dalam Kristanti W (2020:40) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunya hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari 2 sumber diatas bisa diasumsikan bahwa kinerja adalah motivasi diri dari pekerja yang menunjang pada hasil sebuah pekerjaan tersebut, yang bernilai baik untuk pekerja maupun organisasi

PENELITIAN TERDAHULU

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti akan mencantumkan salah satu hasil penelitian terdahulu dengan obyek penelitian dan alat analisis yang berbeda. Adapun penelitian tersebut diantaranya :

1. Ginting (2017) dengan judul "Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an". Lokasi Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an, Jalan Wiliem Iskandar Medan Estate Kecamatan Medan Tembung. Teknik analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini Kualitatif Naturalistik. Hasil dari penelitian ini adalah Proses pengangkatan (*Recruitmen*) tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur‟an untuk mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, proses perekrutan pelamar berdasarkan kualifikasi, tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya, Pengawasan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur‟an dilaksanakan dengan baik dilihat dari bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan penilaian kerja yaitu

dengan tiga komponen yakni penilaian input, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya.

2. Tobing (2017) dengan judul "Implementasi Manajemen Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Mashum Ratauprapat". Lokasi Penelitian Ponpes Al Makshum Rantauprapat yang beralokasi di jalan sisimangaraja no.53 Rantauprapat. Teknik analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dengan pendekatan Deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah perencanaan kinerja guru yang dilakukan di madrasah ini sudah berjalan dengan baik, karena seluruh perencanaan yang ingin di terapkan di madrasah ini berdasarkan hasil rapat dan musyawarah sehingga berdasarkan hasil keputusan bersama. .
3. Anggraini (2018) dengan judul "Implementasi Manajemen Sdm Tenaga Kependidikan di Man 2 Bandar Lampung". Lokasi Penelitian MAN 2 Bandar Lampung yang beralokasi berlokasi di Pahoman. Teknik analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dengan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah diterapkan dengan baik, dibuktikan Sering memberikan motivasi bimbingan agar para pegawai, kerja sama tim sudah terstruktur dari kepala madrasah, mengadakan diklat, memberikan pengetahuan seperti rapat-rapat.
4. Widayani (2020) dengan judul "Implementasi Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTS Negeri 3 Medan ". Lokasi Penelitian Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Medan Terletak di Jalan Melati 13 Blok X Helvetiai Medan. Teknik analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini Deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah sebelum dilakukannya perencanaan untuk memulai sebuah perubahan, maka kepala sekolah terlebih dahulu melakukan evaluasi Karena dengan dilakukannya evaluasi,

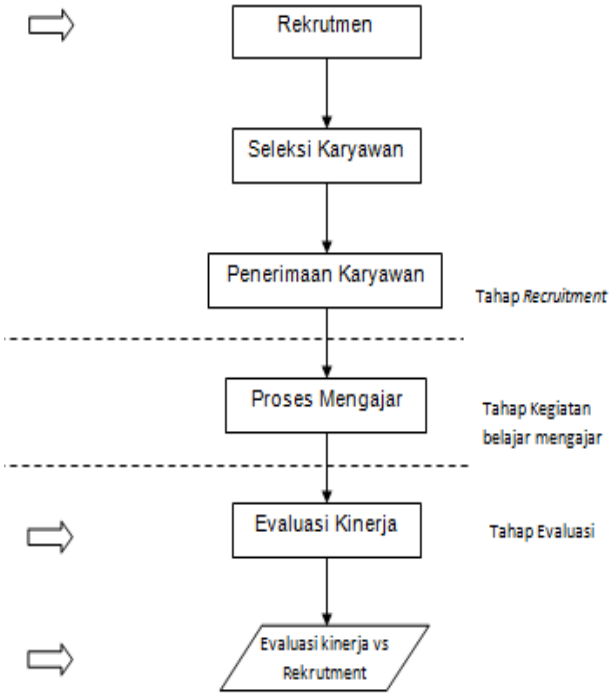
maka kepala sekolah dapat mengetahui tentang apa saja kesalahan yang harus diperbaiki agar perubahan lebih tepat sasaran

Kerangka Berpikir

Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang mencakup kegiatan yang dimulai dan memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan kualitas untuk menempati posisi diperusahaan *(the man of the right place)*

Kinerja (*Performance*) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

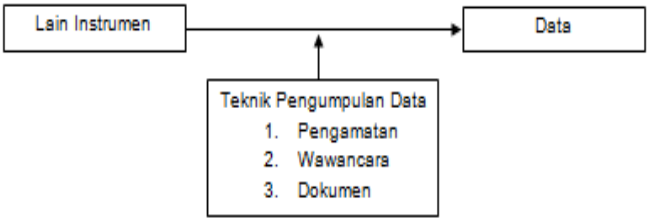
Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti diatas, maka penulis menetapkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, karena dalam mengkaji permasalahan, peneliti tidak membuktikan ataupun menolak hipotesis yang dibuat sebelum penelitian tetapi mengolah data menganalisis suatu masalah secara non numerik. Metode Kualitatif untuk menguji hipotesis/teori Sugiyono (2016:38). Berdasarkan rangkaian teori tentang penelitian kualitatif tersebut, karena jenis penelitian ini memutuskan pada deskripsi data yang berupa kalimat-kalimat yang memiliki arti mendalam yang berasal dari informan dan perilaku yang di amati.



Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah setiap orang yang berinteraksi dengan tenaga Pendidik Yayasan TK Hidayatur Rohman yaitu kepala sekolah dan seluruh wali murit sebanyak 93 Wali Murid . Untuk mengetahui kesesuaian metode pembelajaran yang dilakukan tenaga pendidik di TK Yayasan Hidayatur Rohman.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah snowball sampling (bola salju) . Pada awalnya, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah TK Yayasan Hidayatur Rohman. Setelah itu, teknik *snowball sampling* digunakan untuk mendapatkan informasi yang cukup jelas bagi peneliti. Responden untuk penelitian ini berjumlah 31 orang, terdiri dari 1 Kepala Sekolah dan 30 Wali Murid TK Yayasan Hidayatur Rohman.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Menurut Nazir dalam Dwi Y (2018:48), pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.

Observasi/pengamatan yang dilakukan adalah pengamatan peneliti secara langsung pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif metode observasi tidak digunakan untuk menguji kebenaran akan tetapi di gunakan untuk mengetahui kebenaran yang ada. Dengan observasi ini, peneliti dapat

mengetahui jalannya proses pembelajaran di TK Yayasan Hidayatur Rohman.

2) Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2016:232) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Untuk memperkuat dan memperjelas data yang diperoleh melalui metode observasi, teknik wawancara sangat dibutuhkan. Dalam metode wawancara ini data yang diambil adalah proses perekrutan serta kinerja tenaga pendidik TK Yayasan Hidayatur Rohman.

3) Dokumentasi

Dalam penelitian ini teknik dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap data yang digunakan untuk memperoleh data berupa dokumen-dokumen yang mendukung temuan yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Dokumentasi adalah melakukan penelitian dan menghimpun data-data dokumentasi dari lapangan penelitian berupa data sekolah maupun foto pada saat pelaksanaan penelitian.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

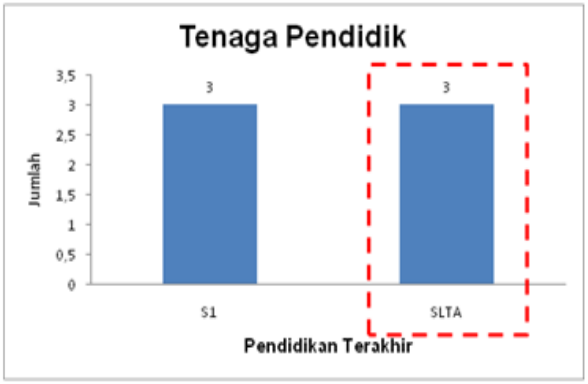
TK Hidayatur Rohman merupakan salah satu Taman kanak-kanank yang ada di Kota Surabaya. Sekolah ini terletak di Jalan Tambak Pring Timur 1A No.13 Kelurahan Asemrowo Kecamatan Asemrowo Kota Surabaya. Taman kanak-kanak merupakan jenjang pendidikan anak usia dini dalam bentuk pendidikan formal.

TK Hidayatur didirikan sebagai bentuk perhatian dan rasa tanggung jawab akan pentingnya arti sebuah keluarga dalam perkembangan potensi yang dimiliki anak-anak sebagai tunas bangsa yang di harapkan mampu menjadi penerus generasi bangsa ini,dan juga lahir dari wujud adanya kecintaan terhadap dunia pendidikan anak-anak. .

TK Hidayatur Rohman didirikan pada tahun 2005 oleh Yayasan Hidayatur Rohman yang diketuai oleh H.Siyam.

Data Pendidikan Terakhir Guru

Adapun lulusan atau pendidikan terakhir dari tim tenaga pendidik dapat dijelaskan pada grafik sebagai berikut :

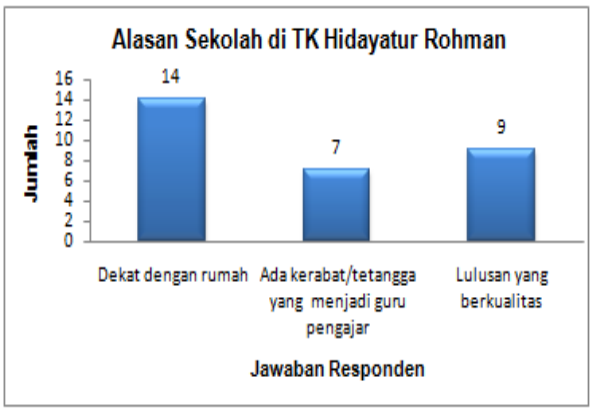


(Gambar 4.3 Grafik pendidikan terakhir tenaga pendidik)

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa masih terdapat 3 tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan kriteria pendidikan terakhir yang berlaku di TK Yayasan Hidayatur Rohman.

Hasil Wawancara Minat Pendidikan dengan Walimurid

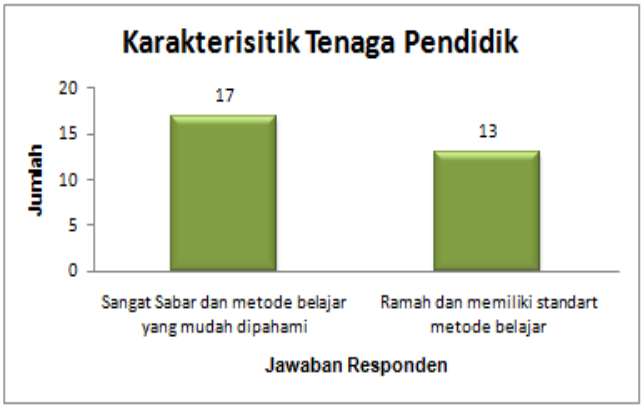
Kinerja guru juga dirasakan oleh para peserta didik melalui metode mengajar yang digunakan, yang penilaian kinerjanya dapat diwakili dengan respon wali murid. Berdasarkan hasil wawancara dengan 30 Wali Murid mengenai kinerja guru maka dijelaskan sebagai berikut :



(Gambar 4.4 Grafik alasan melakukan pendidikan di TK Yayasan Hidayatur Rohman)

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa yang menjadi alasan utama para wali murid merekomendasikan anaknya untuk sekolah di TK Yayasan Hidayatur Rohman adalah karena dekat dengan rumah

Mengenai kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan dengan gambar sebagai berikut :



(Gambar 4.5 Grafik Karakteristik tenaga pendidik)

Dapat grafik diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik belum memiliki standart metode pembelajaran yang sama, sehingga para peserta didik memiliki cara pemahaman berbeda.

PEMBAHASAN

Implementasi *Recruitment* SDM di TK Yayasan Hidayatur Rohman

Dari hasil wawancara dengan Ibu Zustiyah selaku Kepala Sekolah menunjukan bahwa

kegiatan rekrutment dilakukan berdasarkan kebutuhan personil yang dibutuhkan oleh sekolah dengan kualifikasi pendidikan minimal S1 dan faktor jarak tempat tinggal juga menjadi pertimbangan.

Adapun tahapan kedua setelah melalui proses rekrutmen adalah proses seleksi untuk menentukan karyawan / tenaga pendidik yang nantinya akan diterima apakah sesuai dengan kriteria atau tidak. Proses seleksi juga dilakukan dengan beberapa tahap yaitu Pendaftaran, seleksi administrasi, interview, dan tes psikotes. Berdasarkan hasil interview dengan kepala sekolah proses rekrutmen hanya membutuhkan waktu 3 hari kerja saja, adapun pertanyaan yang diajukan saat melakukan seleksi juga sudah menyesuikan dengan kebutuhan dari yayasan.

Kinerja Tenaga pendidik di TK Yayasan Hidayatur Rohman

Kinerja yang dihasilkan oleh guru di TK Yayasan Hidayatur Rohman belum diketahui secara sistematis dikarenakan belum dilakukannya tahap evaluasi terhadap kinerja guru. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia No.2/2015 tentang RPJMN 2015-2019: Arah kebijakan dan strategi pembangunan sub bidang pendidikan diprioritaskan untuk meningkatkan profesionalisme, kualitas, dan akuntabilitas guru dan tenaga kependidikan melalui :

1. Penguatan sistem uji kompetensi guru sebagai bagian dari proses penilaian hasil belajar siswa.
2. Pelaksanaan penilaian kinerja guru yang sahih dan andal serta dilakukan secara transparan dan berkesinambungan.
3. Peningkatan kualifikasi akademik dan serifikasi dengan perbaikan design program dan keselarasan disiplin ilmu.
4. Pelaksanaan pengembangan profesional berkesinambungan (PPB) bagi guru dalam jabatan melalui latihan berkala dan merata, serta penguatab KKG/MGMP.
5. Pelaksanaan pembinaan karir, peningkatan kualifikasi, dan pengembangan profesi/kompetensi bagi tenaga kependidikan termasuk kepala sekolah dan pengawas.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, kinerja guru dirasa

sudah cukup baik dikarenakan *output* atau lulusan peserta didik telah memiliki kemampuan sesuai dengan yang telah ditetapkan

Berdasarkan hasil wawancara dengan 30 Walimurid, bahwa tenaga pendidik belum memiliki *standart* metode pembelajaran yang sama, sehingga para peserta didik memiliki cara pemahaman berbeda.

Dampak implementasi *recruitment* terhadap kinerja guru

Recruitment yang sesuai dengan klasifikasi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan akan sangat berpengaruh terharap kinerja SDM. Dengan adanya kriteria atau persyaratan perekrutan tenaga pendidik maka dapat memenuhi kebutuhan personil dengan dilakukan seleksi sesuai dengan kwalitas yang dibutuhkan.

Proses perekrutan merupakan proses awal yang harus dilakukan secara sistematis supaya tidak menimbulkan dampak yang buruk dalam suatu organisasi. Berdasarkan data yang telah didapatkan dari hasil penelitian, bahwa terdapat 3 tenaga pendidik atau guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sehingga metode pengajaran yang digunakan tidak sesuai dengan standart metode belajar. Dengan adanya hal tersebut, tujuan dari organisasi atau yayasan belum tercapai secara optimal dikarenakan *Output* atau lulusan yang berkualitas belum menjadikan daya minat utama wali murid untuk merekomendasikan setiap anak melakukan pendidikan di TK Yayasan Hidayatur Rohman.

KESIMPULAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah proses *Recruitment* dilakukan sesuai dengan kebutuhan personil. Pengadaan SDM dilakukan dengan beberapa tahapan meliputi Pendaftaran, seleksi administrasi, interview, dan tes psikotes, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh yayasan.
2. Kinerja pendidik di TK Yayasan Hidayatur Rohman belum diketahui secara sistematis dikarenakan belum adanya kebijakan evaluasi kinerja guru, berdasarkan hasil wawancara dengan wali murid para guru belum memiliki standar pengajaran yang sama sehingga dapat menimbulkan

perbedaan cara penyampaian dalam metode pengajaran.

3. Dampak Implementasi *Recruitment* terhadap kinerja guru sangat berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau yayasan. Dari data yang peneliti dapatkan 50% (3 orang) guru tidak memenuhi standar lulusan yang diinginkan oleh yayasan, sehingga berdampak pada tingkat pemahaman dan pengajaran dari guru yang berbeda-beda sesuai dengan hasil wawancara.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memiliki beberapa saran yang sekiranya dapat direncanakan dan dilakukan di TK Yayasan Hidayatur Rohman, yaitu :

1. Kepala yayasan sebaiknya melakukan *recruitment* sesuai dengan prosedur dan syarat yang telah ditentukan dengan tujuan untuk mempertimbangkan *skill* yang merata dari para guru yayasan.
2. Tenaga pendidik sebaiknya menggunakan *Standart* metode pengajaran yang sama karena dengan adanya sistem pengajaran yang sama, maka kepala sekolah juga lebih mudah melakukan penilaian terkontrol terhadap fluktuatif kinerja tenaga pendidik.
3. Untuk evaluasi kinerja guru sebaiknya distandarkan sesuai dengan aturan dan kuesioner yang telah diterbitkan oleh kemendikbud tahun 2018 tentang penilaian kinerja guru Paud dan TK, dengan tujuan agar standar kompetensi pendidik juga mengacu pada standar kompetensi nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, 2018, *Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung,* Lampung

Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Grava Medika, Yogyakarta.

Ginting, Cindy Liasna, 2017, *Implementasi ManajemenTenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an,* Medan

Sudaryono, 2015, *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D,* penerbit CV. Alfabeta, Bandung

Syazhashah dan Ingrrid, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pasuma Karunia Ilahi Banyuasin, Palembang.

Widayani, Kristanti, 2020, Implementasi Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTS Negeri 3 Medan, Medan.

Yusdianto, Irvan Dwi, 2018, *Implementasi Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) terhadap Kualitas Informasi Akuntansi,* Surabaya