

**STRATEGI PIMPINAN WILAYAH MUHAMMADIYAH DALAM
MELAKUKAN PEREKRUTAN GURU DI SMA MUHAMMADIYAH SE
KOTA PADANG**

M. Fikar^a, Mahyudin Ritonga^b, Mursal^c

^aProgram Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Padang

^bProdi Pendidikan Bahasa Arab, FAI Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Padang

^cProdi Hukum Islam, FAI Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Padang

mfikar@gmail.com

Abstrak

Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah merupakan bagian dari amal usaha Muhammadiyah yang berada di bawah naungan dan pembinaan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM), hal ini berbeda dengan lembaga pendidikan Muhammadiyah jenjang SD dan SMP yang pembinaannya dihandle oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM). Dalam realitanya, pembinaan PWM terhadap SMA Muhammadiyah terkesan belum menunjukkan kontribusi yang besar, masalah ini tentu tidak terlepas dari strategi pimpinan dalam melakukan perekrutan guru. Berkaitan dengan itu, artikel ini ingin mendeskripsikan strategi pimpinan wilayah Muhammadiyah dalam melakukan perekrutan guru untuk SMA Muhammadiyah di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara dan dokumentasi, analisis data digunakan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen guru di SMA Muhammadiyah ialah melalui permohonan masing-masing kepala SMA kepada pimpinan wilayah daerah Muhammadiyah, kemudian dilakukan sosialisasi tentang kebutuhan formasi, dan dilanjutkan dengan penjangkaran serta penjangkaran. Namun, rekrutmen tanpa melalui prosedur tersebut masih terjadi sehingga Sumber Daya Manusia yang ada di SMA Muhammadiyah tidak selalu melalui sistem perekrutan yang ketat.

Keywords/kata kunci: strategi, rekrutmen, guru, SMA Muhammadiyah

1. Pendahuluan.

Dalam rangka menempatkan seseorang pada suatu pekerjaan, maka harus disesuaikan dengan keahliannya, jangan memberikan suatu pekerjaan kepada yang bukan ahlinya. Hal ini telah diingatkan Allah SWT dalam firman-Nya di bawah ini.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ
كَانَ عَنْهُ مَسْنُورًا

Artinya: *Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabnya.* (Q.S. al-Isra': 36).¹

Dari ayat di atas dapat dipahami tentang pentingnya profesional yang harus dimiliki oleh seseorang dalam suatu pekerjaan, dan janganlah mengerjakan suatu pekerjaan kalau tidak ada pengetahuan dan pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan. Firman Allah di atas diperkuat oleh sabda Nabi Muhammad SAW adalah hadisnya di bawah ini.

عن ابي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله ص. م. اذا وسد
الامر الى غير اهلها فانتظر الساعة (رواه البخاري)

Artinya: *Dari Abu Hurairah ra. Berkata. Rasulullah SAW bersabda. Apabila suatu urusan diserahkan bukan pada orang ahlinya, maka akan hancur leburlah urusan itu.*²

Untuk mendapatkan seorang guru yang profesional atau tidak, maka perlu diadakan rekrutmen atau penjurangan serta penyaringan guru yang diadakan melalui seleksi calon guru sebelum mereka diangkat menjadi guru oleh lembaga pendidikan.³

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk

¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2003), h. 241.

²Azwir Ma'ruf, *Peranan Akhlak Pembangunan Manusia Seutuhnya*, (Padang: IAIN IB Press, 2003), h.170

³R. L. Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)," *J. Pendidik. Agama Islam*, vol. XII, no. 1, pp. 109-120, 2015.

keberhasilan sekolah tersebut. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Sub sistem tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang 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.⁴

Memperhatikan kewajiban guru yang telah dirumuskan di atas, ketika guru memasuki ruang kelas, guru dapat menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan dan kreatif sehingga anak didiknya pun menjadi lebih termotivasi dan aktif dalam mengikuti kegiatan proses belajar mengajar. Selain itu, seorang guru juga memiliki kewajiban untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan memiliki kemampuan baik secara jasmani dan rohani agar pengajaran yang akan diberikan kepada anak didiknya dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar serta memiliki implikasi yang positif terhadap hasil pembelajaran, dan dapat menjaga nama baik lembaga, serta profesi yang digeluti sehingga guru tersebut dapat menjalankan kewajibannya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Menurut Usman guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan

⁴UU RI No. 20 *Tentang SISDIKNAS Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 21.

kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada siswanya tidak terlalu ketinggalan perkembangan kemajuan zaman.⁵

Untuk lebih jelasnya, bagaimana standar pendidik pada suatu lembaga pendidikan, dapat dilihat pada undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 yang menyatakan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁶ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 ini diperjelas dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru pasal 1 ayat (1) bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.⁷ Dalam undang-undang tersebut terlihat Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Seorang pendidik, selain memiliki kualifikasi akademik dan pendidikan profesional juga harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kompetensi tersebut meliputi:

1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi, pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi professional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing

⁵Moh.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 1995), h. 35.

⁹Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, (Bandung: Fokusmedia, 2009), h. 7.

⁷*Ibid*, h. 136 .

peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (terkait dengan standar isi, juga dikenal sebagai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan).

4) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sejawat pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁸

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal I disebutkan bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, dan tenaga kebersihan.

Berdasarkan observasi pendahuluan,⁹ diketahui bahwa di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat terdapat setidaknya 3 SMA, yakni 1) SMA 1 Muhammadiyah Padang beralamat di Jl. Dr. M. Hatta Kel. Pasar Ambacang Kec. Kuranji Kota Padang, 2) SMA 2 Muhammadiyah Padang yang beralamat di Jl. Ujung Belakang Olo No 17 Padang dan 3) SMA 3 Muhammadiyah Padang yang beralamat di Jl. Berok Raya Siteba Nanggalo Padang.¹⁰

Secara garis besar, guru di SMA Muhammadiyah terdapat dua kategori, yakni guru PNS yang ditempatkan pada SMA Muhammadiyah, dan guru tetap yayasan.¹¹ Hasil wawancara dengan majelis Dikdasmen Wilayah Muhammadiyah Sumatera Barat sistem perekrutan guru pada sekolah-sekolah Muhammadiyah selama ini belum terpola dengan baik, penambahan guru di SMA Muhammadiyah berawal dari inisiatif kepala sekolah berdasarkan kebutuhan yang kemudian diajukan ke pwm sebagai yayasan, dan kebutuhan masing-masing SMA belum terekspos oleh masyarakat luas.

⁸Depertemen Agama RI, *Lingkup Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta : Tim Pokja Depag, 2006), h. 3-5.

⁹Observasi, *Data Amal Usaha Pengurus Wilayah Muhammadiyah Sumatera Barat*, (Observasi: 14 Juli 2018).

¹⁰Dokumentasi, *Data SMA Dikdasmen PWM Sumatera Barat*, (Studi Dokumentasi: 14 Juli 2018)

¹¹Ilpi Zukdi, *Dikdasmen PWM Sumatera Barat*, (Wawancara: 14 Juli 2018).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa masalah ini penting untuk dituangkan dalam sebuah karya ilmiah yang dapat dikonsumsi oleh para kalangan akademisi dan referensi bagi pimpinan wilayah Muhammadiyah dalam mengelola amal usaha, untuk itu dalam artikel ini dideskripsikan strategi yang dilakukan pimpinan wilayah Muhammadiyah dalam melakukan perekrutan guru di SMA Muhammadiyah.

2. Metodologi Penelitian,

Penelitian ini dilakukan sejak Februari sampai Juni 2019 di SMA Muhammadiyah se Kota Padang, sumber data yang digunakan ialah PWM, Kepala SMA serta guru tetap Yayasan yang terdapat di SMA Muhammadiyah. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sementara analisis data yang digunakan ialah kualitatif deskriptif, dan pencermatan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi (sumber, waktu, metode).

3. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa strategi rekrutmen guru yang dilakukan oleh pimpinan wilayah Muhammadiyah Sumatera Barat dalam hal ini majelis pendidikan dasar ialah diawali dari perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi. Masing-masing tahapan di atas akan dijelaskan dalam temuan sebagaimana selanjutnya.

a. Perencanaan Perekrutan Guru

Dalam membuat perencanaan penerimaan guru di SMA Muhammadiyah se Kota Padang menurut informasi yang didapatkan ialah diserahkan kepada kepala masing-masing sekolah. Menurut Ilpi Zukhdi, kepala sekolah lebih mengetahui kondisi internal serta kebutuhan penembahan Sumber Daya Manusia di sekolahnya.¹² Pernyataan ini dipertegas oleh Afdi Efendi yang menyatakan bahwa kepala sekolah mengajukan kebutuhan SDM kepada pimpinan Wilayah Muhammadiyah yang kemudian dimusyawarahkan tingkat majelis¹³ guna menindaklanjuti permohonan dari masing-masing kepala sekolah tentang penambahan Sumber Daya Manusia.¹⁴

¹²Ilpi Zukhdi, *Pimpinan Majelis Dikdasmen PWM Sumatera Barat*, (Wawancara: 12 Maret 2019)

¹³Dokumentasi, *Daftar Hadir Rapat Majelis Dikdasmen dengan Kepala SMA*, (Studi Dokumentasi: 14 April 2019).

¹⁴Afdi Efendi, *Sekretaris Majelis Pendidikan Dasar PWM Sumatera Barat*, (Wawancara: 12 Maret 2019).

Pernyataan kedua informan di atas juga sesuai dengan hasil kajian dokumen yang terdapat di majelis dikdasmen PWM Sumatera Barat, dimana dalam dokumen yang ditemukan terdapat sejak 2016 sampai 2019 banyak arsip yang memuat tentang permohonan penambahan guru dari SMA 1 Muhammadiyah, SMA 2 Muhammadiyah dan SMA 3 Muhammadiyah Kota Padang.¹⁵ Dokumen-dokumen ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mengajukan permohonan penambahan guru ketika lembaganya membutuhkannya.

Dalam perencanaan ini juga, setelah permohonan dari masing-masing kepala SMA Muhammadiyah dibicarakan di tingkat majelis dikdasmen kemudian direkomendasikan untuk menolak atau menerima permohonan tersebut, sehingga tidak semua permohonan dari kepala sekola dapat diterima oleh majelis pendidikan dasar.¹⁶ Muliardi menjelaskan bahwa pada tahun 2016 ketika dia mengajukan penambahan guru di SMA majelis pendidikan dasar tidak mengabulkannya, karena alasan guru masih cukup sesuai dengan kondisi jumlah siswa.¹⁷

Jika permohonan kepala SMA Muhammadiyah dikabulkan oleh majelis pendidikan dasar dan menengah maka pihak majelis selanjutnya melakukan penjangkaran dengan syarat dan ketentuan yang berlaku, seperti latar pendidikan sesuai dengan kebutuhan, indeks prestasi minimal calon pelamar, serta persyaratan lain yang sudah baku diberlakukan pada setiap perekrutan guru pada berbagai lembaga pendidikan.

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa perencanaan yang dilakukan oleh pimpinan wilayah Muhammadiyah Sumatera Barat dalam melakukan perekrutan guru di SMA Muhammadiyah se-Kota Padang telah sesuai dengan manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana menurut para ahli, karena porsi perancang lebih dikuasakan kepada kepala SMA yang lebih memahami kebutuhan penambahan SDM pada lembaga mereka.

b. Pelaksanaan Perekrutan Guru

Lembaga pendidikan Muhammadiyah merupakan sekolah yang berusaha menghadirkan yang terbaik di era globalisasi ini. Muhammadiyah sebagai organisasi

¹⁵Dokumentasi, *Permohonan Penambahan Guru di SMA Muhammadiyah Se Kota Padang*, (Studi Dokumentasi: 14 April 2019).

¹⁶Dokumentasi, *Keputusan Rapat Majelis Dikdasmen PWM Sumatera Barat tentang Permohonan Kepala SMA Muhammadiyah*, (Studi Dokumentasi: 14 April 2019).

¹⁷Muliardi, *Kepala SMA Muhammadiyah 3 Padang*, (Wawancara: 23 Februari 2019).

keummatan melalui gerakannya bercita-cita membentuk kader bangsa nasionalis, patriotis, beriman Islam, berkualitas dan sanggup menghadapi tantangan jaman. Lembaga Pendidikan sebagai bagian dari amal usaha pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan dakwah bidang pendidikan. Untuk itu setiap lembaga pendidikan 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 sistem rekrutmen guru ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional dan mempunyai kualifikasi yang terbaik. Pengadaan dan penambahan SDM baik guru maupun tenaga kependidikan tidak diadakan setiap tahun, hal itu dikarenakan kesesuaian dengan kebutuhan masing-masing sekolah. Dalam rangka melakukan perekrutan dibutuhkan persiapan rekrutmen guru baru, persiapan rekrutmen guru baru ini harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah Muhammadiyah dapat memperoleh guru yang baik dalam rangka manajemen peningkatan mutu pendidikan. Dimana pihak sekolah melakukan pembentukan panitia rekrutmen guru baru, agar mempermudah program kerja mereka dalam proses perekrutan guru baru sehingga dapat tersusun secara sistematis dan lancar.¹⁸

Guru-guru di sekolah Muhammadiyah tidak dilibatkan dalam menyiapkan bahan untuk penyeleksian calon guru baru karena kepala sekolah telah menyerahkan tugas sepenuhnya kepada bagian personalia. Dalam proses rekrutmen guru baru pada setiap SMA Muhammadiyah yang dilibatkan adalah personalia, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, psikolog dan bimbingan konseling (BK). Sedangkan guru-guru 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.¹⁹

¹⁸Afdi Efendi, *Sekretaris Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Barat*, (Wawancara: 22 Februari 2019).

¹⁹Harpa Malia Yuna Septia, *Kepala Tata Usaha SMA Muhammadiyah 3 Padang*, (Wawancara: 23 Februari 2019).

Pihak sekolah dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru melakukan pengkajian berbagai peraturan pemerintah, peraturan persyarikatan, 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 rapi.

Adapun cara masyarakat untuk memperoleh informasi tentang diadakannya perekrutan guru baru untuk mengajar di sekolah Muhammadiyah yaitu ada yang dengan secara langsung datang ke sekolah dan melamar menjadi pegawai, ada juga yang secara tidak langsung yaitu dengan cara menginformasikan dengan menyebarkan brosur ke universitas-universitas lain, memberikan informasi lewat media 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 masing-masing sekolah. Ketika masyarakat mengetahui ada lowongan untuk posisi guru, kemudian bagi yang berminat memasukkan lamarannya. Dan pihak panitia yang sudah ditetapkan oleh sekolah pun kemudian menghimpun semua lamaran yang masuk.²⁰

Kegiatan yang harus dilakukan sekolah 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 untuk kemudian dilanjutkan seleksi. Syarat-syarat seleksi ini dibuat secara otonomi sekolah bukan Yayasan sehingga pihak sekolah lebih berkuasa dalam menentukan prosedurnya. Mengenai tes seleksi yang biasa diberikan kepada calon guru baru di sekolah Muhammadiyah adalah Psikotes,

²⁰Rina Astari, *Kepala Tata Usaha SMA Muhammadiyah 2 Padang*, (Wawancara: 22 Februari 2019).

Kesehatan, *Microteaching*, Wawancara, membuat makalah setelah guru tersebut diterima di sekolah Muhammadiyah.²¹

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. Dari wawancara diketahui, “ Kualifikasi yang diberikan kepada calon guru baru agar dapat lulus dalam seleksi administrasi yaitu minimal telah menyelesaikan program Strata Satu, wawasan keislaman dan kemuhammadiyah, pengalaman mengajar, prestasi belajar mengajar.”²²

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 *microteaching* 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 amal usaha dan persyarikatan Muhammadiyah.

Terkait dengan bagaimana perekrutan guru di setiap SMA Muhammadiyah yang ada di Kota Padang dan bagaimana prosedurnya terungkap sebagai berikut:

“Dari semua tahap kegiatan proses rekrutmen guru baru ini tentunya tidak terlepas dari kontribusi PWM dan kepala sekolah, dalam hal ini kontribusinya

²¹Rusnal Ruslan, *Ketua Pimpinan Cabang Muhammadiyah Padang Barat Kota Padang*, (Wawancara: 22 Maret 2019).

²²Maigus Nasir, *Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Padang*, (Wawancara: 22 Maret 2019).

pimpinan Muhammadiyah 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.²³

Adapun pengolahan data personalia, ialah pada fungsi ini, bagian personalia menghimpun data seluruh guru dan karyawan yang ada di sekolah Muhammadiyah. Data-data tersebut dikumpulkan dalam satu file khusus, baik secara tertulis maupun dalam bentuk soft copy atau file di dalam komputer.²⁴ Bagian personalia ini memiliki komputer tersendiri sehingga semua file tersimpan dengan aman dan urusannya jadi lebih lancar. Masing-masing sekolah Muhammadiyah memiliki data yang konkrit dan jelas tentang identitas seorang tenaga pendidik atau karyawan di setiap sekolah.

Bagian personalia bekerjasama dengan semua pihak terutama pengurus Muhammadiyah, susunan dan menyelenggarakan pelatihan bagi guru dan karyawan yang baru bergabung dengan Sekolah. Biasanya, pelatihan dilaksanakan minimal selama 3 minggu dan idealnya satu bulan. Pelaksana teknis pelatihan dilakukan oleh lembaga yang memang ada.²⁵

Setiap tahun ajaran, khususnya pada moment milad Muhammadiyah pihak sekolah mengamati dan menilai para guru dan karyawan yang berprestasi. Selain melalui hal di atas, prestasi guru dan karyawan juga dapat diketahui melalui angket yang disebarakan kepada setiap siswa/i menjelang bagi rapor di akhir tahun pelajaran. Guru atau karyawan yang mendapatkan prestasi terbaik akan diberi suatu reward, berupa hadiah dari Muhammadiyah.²⁶

Salain itu, setiap guru dan karyawan di lembaga pendidikan Muhammadiyah juga mendapatkan pembinaan pengamalan agama dan keilmuan. Yakni semua SDM yang ada pada amal usaha Muhammadiyah diharuskan untuk mengikuti Darul

²³Muliardi, *Kepala SMA Muhammadiyah 3 Padang*, (Wawancara: 23 Februari 2019).

²⁴Observasi, *Sarana dan Prasarana SMA Muhammadiyah Se Kota Padang*, (21-23 Februari 2019)

²⁵Alizar, *Kepala SMA Muhammadiyah 1 Padang*, (Wawancara: 21 Februari 2019).

²⁶Adlis Jaya Putra, *Sekretaris Pimpinan Cabang Muhammadiyah Padang Barat Kota Padang*, (Wawancara: 11 Maret 2019).

Arqam guna meningkatkan pengetahuan mereka terhadap cita-cita dan perjuangan Muhammadiyah.²⁷

Setelah pihak sekolah menetapkan diterirannya guru atau karyawan pada masing-masing sekolah Muhammadiyah, maka bagian personalia mengajukan ke pengurus Muhammadiyah untuk menetapkan SK,²⁸ pihak yayasan biasanya menyusun kontrak kerja berdasarkan catatan dari pihak sekolah yang membutuhkan.²⁹ Dalam hal ini, yayasan lebih berperan sebagai pelaksana teknis saja. Selain itu juga melayani para guru dan karyawan yang akan membuat surat penting, seperti surat keterangan kerja dan surat-surat yang lainnya.³⁰

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa sistem perekrutan guru dan karyawan yang berlaku pada masing-masing Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah yang ada di Kota Padang secara umum diserahkan kepada pihak sekolah. Setelah pihak sekolah menetapkan sumber daya Manusia yang dipandang sesuai dengan yang dibutuhkan, kemudian mengajukan ke pengurus Muhammadiyah untuk menetapkan SK Yayasan sebagai Guru Tetap Yayasan.

4. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian diketahui bahwa strategi yang dilakukan oleh pimpinan wilayah Muhammadiyah Sumatera Barat dalam hal ini Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah ialah diawali dari tahapan perencanaan. Untuk perencanaannya masing-masing kepala SMA Muhammadiyah mengajukan permohonan penambahan guru kepada PWM Sumatera Barat, permohonan dari kepala SMA tersebut dibahas oleh majelis dan jika permohonan kepala sekolah diterima maka kemudian dilakukan penjaringan dan penyaringan calon guru di SMA Muhammadiyah. Dalam pelaksanaan perekrutannya, pihak pimpinan wilayah menyerahkan tes di setiap satuan pendidikan yang membutuhkan, hasil tes secara tertulis kemudian diserahkan kepada pimpinan wilayah untuk selanjutnya diadakan

²⁷Nurman Agus, *Sekretaris Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Barat*, (Wawancara: 12 Maret 2019).

²⁸Fitri Oskarina, *Wakil Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Padang*, (Wawancara: 23 Maret 2019).

²⁹Maigus Nasir, *Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Padang*, (Wawancara: 24 Februari 2019).

³⁰Nurman Agus, *Sekretaris Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Barat*, (Wawancara: 12 Maret 2019).

wawancara dan tes AIK bagi calon guru yang lebih berpeluang untuk diterima berdasarkan hasil tes tertulis.

Rekomendasi dari penelitian ini ditujukan kepada terutama pimpinan wilayah Muhammadiyah untuk lebih memaksimalkan perannya dalam melakukan perekrutan guru pada setiap sekolah Muhammadiyah guna mendapatkan guru yang memiliki kualitas dan loyalitas tinggi terhadap amal usaha Muhammadiyah.

Daftar Pustaka

- Isnaini, R. L. "Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)," *J. Pendidik. Agama Islam*, vol. XII, no. 1, pp. 109–120, 2015.
- Ma'ruf, Azwir. *Peranan Akhlak Pembangunan Manusia Seutuhnya*. Padang: IAIN IB Press, 2003.
- Republik Indonesia, Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro, 2003.
- Departemen Agama RI, *Lingkup Uji Sertifikasi Guru*. Jakarta : Tim Pokja Depag, 2006
- Republik Indonesia, UU. No. 20 *Tentang SISDIKNAS Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Usman, Moh.Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 1995.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, *Undang-Undang Guru dan Dosen*. Bandung; Fokusmedia, 2009.