

MANAJEMEN REKRUTMEN PROFESIONAL GURU JENJANG PENDIDIKAN DASAR MUHAMMADIYAH KABUPATEN MAGELANG

¹⁾Kanthi Pamungkas Sari ²⁾ Mujahidun

¹Program Studi PGMI, Fakultas Agama Islam

²Program Studi PAI, Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Magelang

Jl. Mayjend Bambang Soegeng Km 4 Mertoyudan Magelang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: a) Mengkaji kebutuhan guru yang riil sesuai kondisi obyektif masing-masing Dikdas Muhammadiyah se Kabupaten Magelang; b) Mengetahui efektifitas strategi rekrutmen guru yang diterapkan pada jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang; c) Menghasilkan kajian manajemen rekrutmen profesional guru jenjang Dikdas Muhammadiyah Kabupaten Magelang; Penelitian ini merupakan penelitian kebijakan dengan menggunakan data-data kualitatif dan kuantitatif. Kekhasan penelitian kebijakan adalah keharusan merumuskan rekomendasi bagi pemecahan masalah fundamental terhadap pengambil keputusan yaitu pemecahan yang memiliki peluang besar untuk diimplementasi bagi kepentingan publik.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di pendidikan dasar SD dan MI Muhammadiyah di Kabupaten Magelang sebanyak 504. Jumlah sampel sebanyak 6%. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive cluster random sampling. Cluster yang dijadikan dasar adalah 6% dari guru SD Muhammadiyah dan 6% dari MI Muhammadiyah. Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah/ Madrasah, pejabat struktural Majelis Dikdasmen PDM Kabupaten Magelang. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai data jenuh. Aktivitas dalam menganalisis data adalah reduksi data, display data dan konklusi.

Hasil penelitian yang diperoleh: 1) jumlah guru SD/MI Muhammadiyah sebanyak 504 orang. Jadi rata-rata satu lembaga pendidikan sudah memiliki guru 7 atau 8 orang. Namun apabila tinjau dari aspek substansinya guru kelas (kompeten menguasai 5 mata pelajaran) yang linear baru mencapai 18%. Sedangkan untuk mata pelajaran penjaskes masih diampu oleh guru yang tidak linear; 2) meski Majelis Dikdas sudah memiliki standar rekrutmen guru, namun dalam pelaksanaannya masih bervariasi. Kategori variannya adalah: a) pengumuman–menyampaikan lamaran–seleksi– diterima (17%); b) pengumuman–menyampaikan lamaran–diterima (37%); c) Menyampaikan lamaran –diterima (10%); d) diterima dengan tanpa menyampaikan lamaran (33%) dan lainnya (3%). Karena inputan rekrutmen guru bervariasi maka kinerja profesi mereka sebagai gurupun mengalami kondisi yang berbeda-beda pula; 3) manajemen rekrutmen profesional guru jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Sinergitas antara PCM, Komite Sekolah dan Sekolah perlu ditingkatkan agar implementasi standar rekrutmen guru profesional dapat terlaksana secara optimal

Kata Kunci : Manajemen Rekrutmen Profesional, Guru, Pendidikan Dasar

PENDAHULUAN

Bab IV pasal 8 Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanahkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Mengacu pasal tersebut dapat kita simpul kan bahwa orang yang mempunyai kesempatan untuk menjadi guru adalah orang yang memiliki sertifikat pendidik, dimana sertifikat pendidik ini diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah

Selanjutnya Tanfidz Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke 47 khusus bidang Dikdasmen di rumuskan tentang visi pengembangan adalah berkembangnya fungsi pendidikan dasar dan menengah Muhammadiyah mencakup sekolah, madrasah, dan pondok pesantren yang berbasis Al Islam-Kemuhammadiyah, holistik intergratif, bertata kelola baik, serta berdaya saing dan berkeunggulan (Tanfidz Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke 47, 2015).

Kabupaten Magelang memiliki 63 Pendidikan Dasar Muhammadiyah, yang terdiri dari 17 SD Muhammadiyah dan 46 MI Muhammadiyah, dengan jumlah rombongan belajar seluruhnya sejumlah 383. Jumlah guru keseluruhan sebanyak 504 yang lebih dari 80% merupakan Guru Tetap Yayasan dari seluruh jumlah guru yang dimiliki Majelis Dikdasmen PDM Kabupaten Magelang (Profil Muhammadiyah Kabupaten Magelang, 2016). Namun sampai saat ini Majelis Dikdasmen belum memiliki data tentang kualifikasi guru yang terlibat .

Berdasarkan hasil penelitian Jaringan Penelitian Kebijakan Pendidikan (JARLIT) Kabupaten Magelang tahun 2016 melakukan penelitian yang tentang Kajian Ketercapaian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Jenjang Sekolah Dasar diperoleh data bahwa Guru SD yang memenuhi kualifikasi D-IV/S1 PGSD sebesar 64,24%, sisanya sebesar 35,76% belum memenuhi kualifikasi (Aswandi, 2016). Namun hasil penelitian tersebut baru mencakup SD saja **belum termasuk MI** di Kabupaten Magelang. Kenyataan di lapangan MI merupakan lembaga pendidikan dasar yang juga memiliki kewajiban untuk mencerdaskan anak bangsa. Dari data yang diperoleh dari BPS Kabupaten Magelang 2016, saat ini MI Negeri maupun swasta yang ada di Kabupaten Magelang sejumlah 311.

Apabila dilihat dari aspek yang lain, yaitu tingkat kesejahteraan guru wiyata bakti relatif belum sesuai dengan taraf hidup yang layak, bahkan belum setara dengan pengabdian yang diberikannya. Mereka digaji sesuai dengan kemampuan dari yayasan dan jumlah BOS yang diterima dari pemerintah. Di Kabupaten Magelang saat ini gaji guru wiyata bakti atau guru yayasan sekolah swasta rata-rata berkisar antara Rp.200.000,00 sampai dengan Rp.700.000,00 perbulan. Kesejahteraan guru yang rendah tersebut berdampak terhadap motivasi guru, status sosial profesi keguruan, dan dunia pendidikan secara keseluruhan. Gaji merupakan aspek pokok dalam kesejahteraan dan pengembangan diriguru. Menurut hasil pra observasi, ada kondisi yang dilematis bagi sekolah atau yayasan di dalam merekrut guru. Satu sisi memiliki keinginan mampu merekrut guru yang benar-benar sesuai kualifikasi yang dibutuhkan namun di sisi lain kemampuan sekolah atau yayasan yang sangat terbatas untuk menggaji guru. Sehingga berdampak pada pelaksanaan kegiatan rekrutmen.

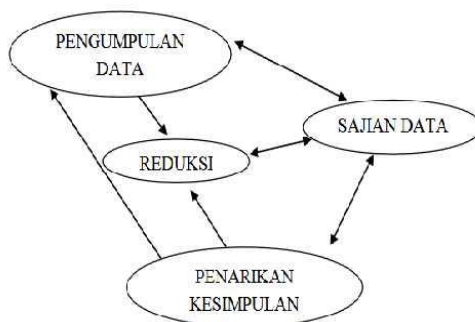
Mengingat pentingnya peran guru dalam pendidikan, maka proses rekrutmen yang profesional menjadi sebuah kebutuhan. Proses tersebut diharapkan dapat menjadi sarana penyedia guru yang memiliki kualifikasi yang diharapkan. Strategi rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi dunia pendidikan, karena akan melahirkan guru-guru profesional yang mampu mengoptimalkan potensi peserta didik. Semakin berkualitas proses rekrutmen dan seleksi, maka semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan guru yang tepat dan berkualitas. Selain itu , rekrutmen dan seleksi yang efektif akan berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja guru. Dengan demikian, pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan agar proses yang berlangsung menjadi tidak sia-sia karena mendapatkan hasil yang berkualitas. Namun sampai saat ini proses rekrutmen guru jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang masih sangat bervariasi sehingga dampak pada lembaganya berbeda-beda pula.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kebijakan dengan menggunakan data-data kualitatif dan kuantitatif. Kekhasan penelitian kebijakan adalah keharusan merumuskan rekomendasi bagi pemecahan masalah fundamental terhadap pengambil keputusannya itu pemecahan yang memiliki peluang besar untuk diimplementasi bagi kepentingan publik (Putra, 2012).

Populasi penelitian adalah guru-guru di pendidikan dasar SD dan MI Muhammadiyah di Kabupaten Magelang sebanyak 504. Namun karena keterbatasan maka sampel yang digunakan sebanyak 6% dari populasi dengan menggunakan teknik *purposive cluster random sampling*. Sedangkan subyek penelitian adalah Kepala Sekolah/ Madrasah, pejabat struktural Majelis Dikdasmen PDM Kabupaten Magelang dan tenaga kependidikan.

Teknik pengambilan data dengan cara kuesioner, FGD, wawancara mendalam dan dokumentasi. Kemudian data-data yang ada dianalisis mulai dari pengumpulan data, reduksi, sajian data (*display*), analisis data dan penarikan kesimpulan. Adapun ilustrasinya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Teknik Analisis Data
 (Sugiyono, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dasar adalah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Pendidikan dasar yang menjadi subyek penelitian ini adalah Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) di bawah persyarikatan Muhammadiyah Kabupaten Magelang. SD dan MI ditempuh oleh peserta didik dalam waktu 6 tahun, mulai dari jenjang kelas 1 sampai kelas 6

Jumlah SD Muhammadiyah di Kabupaten Magelang sebanyak 17 (27%) dan MIM sebanyak 46 (73%). Yang tersebar di 21 Kecamatan. Dalam realitas sosial keberadaan SD Muh dan MIM di wilayah Kabupaten Magelang tersebut memiliki peran yang strategis dalam mencerdaskan anak bangsa. Berdasarkan data dari Bappeda tahun 2017 jumlah SD di Kabupaten Magelang sebanyak 605 yang terdiri dari 552 SD Negeri dan 53 SD Swasta. Sedangkan jumlah MI di Kabupaten Magelang sebanyak 310 yang terdiri dari 7 MI Negeri dan 303 MI Swasta.

Jumlah SD baik negeri maupun swasta adalah 915 yang terdiri dari 605 SD dan 310 MI baik negeri maupun swasta. Rasio ketersediaan sekolah SD adalah jumlah sekolah SD per 10.000 jumlah penduduk usia sekolah sekolah dasar. Rasio ini mengindikasikan kemampuan seluruh sekolah SD untuk menampung semua penduduk usia pendidikan dasar. Jumlah penduduk usia dasar adalah sebanyak 116.407. Jadi rasio ketersediaan SD/MI di Kabupaten Magelang tahun 2017 sebesar 78,60. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan SD/MI dengan tanpa memandang bulu apakah itu negeri atau swasta di Kabupaten Magelang ada pada kategori baik. Dan didukung oleh jumlah guru yang memadai pula. Jumlah guru SD/MI baik negeri maupun swasta di wilayah Kabupaten Magelang sebanyak 6.957 orang sedangkan jumlah guru yang bekerja di SD/MI Muhammadiyah sebanyak 505 orang. Jadi rata-rata satu lembaga pendidikan memiliki guru 7 sampai 8 orang guru.

Guna melaksanakan amanat peraturan bersama lima menteri tersebut, maka guru yang dimiliki oleh persyarikatan Muhammadiyah khususnya dalam pengelolaan pembelajaran pendidikan dasar sebanyak 505 secara kuantitasnya adalah cukup. Dengan asumsi setiap sekolah rata-rata memiliki 8 orang guru. Permendikbud Nomor 23 Tahun 2013 bahwa persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan adalah bahwa setiap satuan pendidikan minimal memiliki 6 guru dan tersedia

1 guru untuk setiap rombongan belajar. Namun dalam standar minimal tenaga pendidik untuk guru agama, guru penjaskes dan guru kesenian diampu oleh guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Jadi sekolah akan memiliki kondisi lebih layak atau terstandar apabila memiliki 6 guru kelas di tambah dengan tiga orang guru yang mengampu pelajaran agama, penjaskes dan kesenian.

Dari hasil diskusi dengan subyek maupun informasi yang diperoleh dari subyek bahwa penjaskes dan kesenian belum satupun sekolah dasar atau madrasah yang diampu oleh guru yang memiliki kualifikasi akademik sesuai. Sehingga guru dari kualifikasi akademik yang lain dapat (terpaksa) mengampu mata pelajaran penjaskes dan kesenian.

Untuk menjadi guru kelas, minimal harus menguasai lima bidang studi yaitu IPA, IPS, Matematika, Bahasa Indonesia, dan Pendidikan Kewarganegaraan (PKN). Kondisi obyektif dari guru-guru yang menjadi guru kelas di pendidikan dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang baru sebanyak 18% yang memiliki latarbelakang dari program studi PGSD atau PGMI, selebihnya adalah guru kelas yang berlatar belakang dari program studi lainnya seperti bimbingan konseling, pendidikan agama Islam, ekonomi dan lain sebagainya.

Fakta demikian akan berhubungan dengan kualitas pembelajaran sebagai guru kelas. Disamping memiliki kemampuan untuk menguasai lima bidang studi masing-masing dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik yang memadai. Apabila guru belum memiliki pendidikan yang linear, bahkan jauh dari disiplin ilmu pendidikan (misalnya: manajemen, akutansi, hukum dan yang lainnya) maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. Sehingga pencapaian standar minimal sekolah akan dipertaruhkan.

Sebagai upaya untuk pengembangan pendidikan dasar Muhammadiyah di Kabupaten Magelang sesuai standar pelayanan diperlukan 63 orang guru penjaskes dan 63 guru kesenian dengan latarbelakang disiplin ilmu masing-masing. Sedangkan untuk guru kelas, diperlukan tambahan sebanyak 310 (82%) guru yang memiliki latarbelakang PGSD atau PGMI secara bertahap.

Subyek mayoritas guru yang memiliki jenis kelamin perempuan mempunyai rentang umur terendah 22 tahun dan tertinggi 55 tahun. Hanya ada satu guru yang memiliki status sebagai Guru Tidak Tetap sedangkan yang lainnya berstatus sebagai Guru Tetap Yayasan.

Saat ini subyek yang belum memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan regulasi yaitu SMA atau Diploma sebanyak 26.67%. Maknanya pihak pengelola sekolah atau madrasah perlu mendorong mereka agar memiliki kualifikasi profesi sebagai guru. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari FGD bahwa pihak sekolah maupun PCM sudah mendorong para guru yang belum Sarjana S1 untuk melanjutkan ke jenjang Pendidikan Tinggi namun pada umumnya ada beberapa kendala yang terjadi yaitu: a) keterbatasan jumlah guru yang ada membuat mereka harus mengajar penuh dari hari Senin sampai dengan Sabtu; b) honorarium mengajar yang diberikan oleh sekolah sangat terbatas untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sehari-hari bagi keluarganya sehingga akan terasa berat sekali apabila harus menyisihkan uang untuk sekolah sedangkan di sisi lain mereka tidak memiliki sumber penghasilan selain dari mengajar, c) biaya pendidikan di perguruan tinggi mahal.

Jika dibandingkan dengan lama bekerja, sebagian besar dari subyek (62%) masuk pertama kali menjadi guru belum memiliki kualifikasi sebagai Sarjana S1. Namun dalam perjalanan sebagai guru mereka dengan segala kondisi yang ada dengan dibantu oleh berbagai pihak, berproses melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi yaitu Sarjana S1 sampai selesai.

Rekrutmen akan diadakan jika sekolah mengalami kekurangan tenaga pendidik/guru dikarenakan berbagai hal, misalnya ada guru yang pensiun atau ada guru yang pindah sekolah dengan alasan tertentu. Dalam proses rekrutmen guru, minimal kegiatan yang dilakukan adalah:

a. Persiapan rekrutmen

Persiapan rekrutmen guru harus dilaksanakan secara matang sehingga sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Analisa kebutuhan guru merupakan tahapan awal dalam rangka persiapan rekrutmen. Hasil analisis menunjukkan ternyata semua sekolah melakukan analisis kebutuhan guru sebelum melaksanakan proses rekrutmen.

Kegiatan selanjutnya dalam persiapan rekrutmen adalah pembentukan panitia rekrutmen. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa sekolah 35,56 % sekolah membentuk tim, artinya bahwa segala hal yang berhubungan rekrutmen tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah namun juga menjadi tanggung jawab tim. Dalam perekrutan sebagian besar adalah kepala sekolah dan guru, ada beberapa sekolah juga melibatkan komite sekolah. Namun demikian ternyata keberadaan tim tersebut tidak dituangkan dalam sebuah surat keputusan, hanya kesepakatan bersama saja antara kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Selebihnya sekolah tidak membentuk tim, semua yang berkaitan dengan perekrutan guru menjadi tanggung jawab kepala sekolah.

b. Pengumuman penerimaan guru

Penyebaran pengumuman penerimaan merupakan tahapan selanjutnya setelah tahapan persiapan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 74 % sekolah melakukan pengumuman secara terbuka dan 26 % tidak melakukan pengumuman secara terbuka.

Pengumuman secara terbuka dilakukan oleh sekolah melalui beberapa cara, antara lain sekolah mengumumkan melalui website sekolah, media sosial, dan papan pengumuman sekolah. Hal ini dilakukan oleh sekolah-sekolah yang sudah maju, memiliki siswa yang banyak dan berada di daerah perkotaan. Ada juga dengan cara guru menginformasikan kepada teman, kerabat atau tetangganya. Cara inilah yang sering dilakukan oleh sebagian besar sekolah dalam mengumumkan informasi mengenai lowongan guru di sekolah.

Sekolah yang tidak melakukan pengumuman secara terbuka lebih banyak beralasan karena tidak dapat memberi honor kepada guru dengan jumlah yang layak. Terbatasnya besaran honor ini karena untuk SD Negeri hanya mengandalkan dana dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang diterima sekolah dan infaq. Besarnya dana BOS yang diterima tergantung dari jumlah siswa pada sekolah tersebut. Sesuai dengan juknis penggunaan dana BOS, anggaran untuk honor dibatasi maksimal 15 %. Untuk sekolah-sekolah yang jumlah siswanya sedikit maka dana BOS yang diterima juga sedikit sehingga besarnya anggaran untuk honor juga sedikit. Saat ini honor yang diterima bersumber dari dana BOS berkisar antara Rp.100.000 s/d Rp.700.000. Alasan inilah yang menyebabkan sekolah tidak melakukan pengumuman secara terbuka pada saat rekrutmen guru. Informasi perekrutan disampaikan hanya terbatas pada guru/pegawai yang ada di sekolah tersebut.

Di dalam pengumuman perekrutan, sebagian besar sekolah menentukan syarat kualifikasi pendidikan minimal S1 PGSD atau PGMI, atau sedang menempuh S1 PGSD atau PGMI. Hal ini mendasari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Walaupun belum S1, ada syarat bersedia melanjutkan studi S1.

c. Seleksi pelamar

Seleksi merupakan proses penentuan dalam mendapatkan guru yang diharapkan. Tahapan seleksi yang selama ini digunakan dalam penerimaan guru secara umum adalah :

1) Seleksi Administrasi

Dalam proses rekrutmen guru, sekolah menentukan syarat administrasi yang harus dipenuhi oleh calon guru, meskipun dalam praktiknya jika belum terpenuhi syarat-syarat tersebut diberikan toleransi untuk dapat memenuhi persyaratan administrasi. Namun ada sekolah yang tidak menggunakan persyaratan administrasi, alasannya karena tidak melalui rekrutmen terbuka dan calon guru yang melamar sudah dikenal sehingga tidak perlu syarat administrasi, hanya dilihat ijazah bagi yang sudah S1.

2) Tes Tertulis

Dari yang diperoleh dari angket maupun FGD, dalam proses rekrutmen guru tidak melaksanakan tes tertulis. Terdapat 87 % subyek yang menyatakan sekolahnya tidak melaksanakan tes tertulis.

Adapun materi tes tertulis yang diselenggarakan meliputi pengetahuan umum pendidikan dan atau Al Islam Kemuhammadiyah.

3) Tes Wawancara

Tes wawancara dilakukan dalam rangka untuk mengetahui motivasi apa yang melatarbelakangi seseorang melamar sebagai guru, kesiapan menjadi pendidik, mengetahui akhlak dari calon guru, pengalaman kerja dan kesanggupan untuk tidak menuntut honor yang tinggi. Hasil kajian diperoleh data bahwa terdapat 73 % sekolah yang melaksanakan tes wawancara.

4) Tes *Micro Teaching*

Untuk mengetahui kemampuan /kompetensi calon guru dalam mengajar, dalam perekrutan guru, seharusnya dilaksanakan tes praktik mengajar (*micro teaching*). Hasil penelitian ini menunjukkan sekolah yang melaksanakan tes praktik mengajar bagi calon guru hanya 27%, hal ini karena ijazah yang dimiliki oleh calon guru sudah S1 PGSD, sehingga sudah sesuai dengan profesinya dan dianggap sudah profesional dalam mengajar. Atau karena keterbatasan sekolah untuk menyelenggarakan tes *micro teaching*

Selanjutnya mekanisme proses rekrutmen guru pendidikan dasar Muhammadiyah di Kabupaten Magelang yang terjadi adalah sebagai berikut:

Dari hasil angket yang diolah diperoleh bahwa ada 17 % menyampaikan mekanisme rekrutmen guru yang dialaminya pada waktu lalu adalah dari pengumuman – menyampaikan lamaran– seleksi– dinyatakan diterima; 37% responden menyampaikan mekanisme yang dialami adalah dari pengumuman – menyampaikan lamaran – dinyatakan diterima sekolah; 10 % subyek menyampaikan mekanisme yang dialami adalah dari lamaran – dan diterima sekolah; 33 % subyek menyampaikan mekanisme yang dialami adalah diterima sekolah tanpa melalui surat lamaran; 3 % subyek menyatakan lainnya diantaranya adalah karena faktor kekerabatan / kekurangan sumber daya guru di sekolah diminta untuk mengajar.

Dalam mekanisme rekrutmen ada proses seleksi yang terjadi. Pada dasarnya setiap sekolah ingin melakukan secara ideal dengan maksud benar-benar mendapatkan guru yang diharapkan guna mampu mengisi dan mengembangkan proses pembelajaran secara maksimal sehingga sekolah akan semakin terstandar dan lebih kompetitif. Namun upaya-upaya dari Majelis Dikdasmen sudah dilakukan untuk meminimalisir persoalan yang terjadi. Diantaranya adalah: melakukan pertemuan antara para pengelola pendidikan dasar dan menengah Muhammadiyah di Kabupaten Magelang guna membahas tentang potensi dan tantangan yang ada serta pengembangan jejaring guna meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

1. Jumlah guru SD/MI Muhammadiyah sebanyak 504 orang. Jadi rata-rata satu lembaga pendidikan memiliki guru 7 atau 8. Namun apabila tinjau dari aspek substansinya satu lembaga pendidikan idealnya terdiri dari beberapa guru kelas sesuai dengan jumlah rombongan belajar masing-masing, guru PAI dan guru penjaskes. Guru guru kelas (kompeten untuk 5 mata pelajaran) yang linear baru mencapai 18%. Sedangkan untuk mata pelajaran penjaskes masih diampu oleh guru yang tidak linear;
2. Meski Majelis Dikdas sudah memiliki standar rekrutmen guru, namun dalam pelaksanaannya masih bervariasi. Kategori variannya adalah: a) Pengumuman – menyampaikan lamaran –seleksi–diterima (17%); b) Pengumuman–menyampaikan lamaran–diterima (37%); c) Menyampaikan lamaran–diterima (10%); d) Diterima dengan tanpa menyampaikan lamaran (33%) dan lainnya (3%). Karena inputan rekrutmen guru bervariasi maka tahap selanjutnya kinerja profesi mereka sebagai gurupun akan mengalami kondisi yang berbeda-beda pula;
3. Manajemen rekrutmen profesional guru jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Sinergis antara PCM, Komite

Sekolah dan Sekolah perlu ditingkatkan agar implementasi standar rekrutmen guru profesional dapat terlaksana secara optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Aswandi. (2016). *Kajian Ketercapaian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana dan Kompetensi Lulusan Jenjang Sekolah Dasar di Kabupaten Magelang*. Magelang: Jarlit Kabupaten Magelang.
- Nurdin, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Faza Media.
- Profil Muhammadiyah Kabupaten Magelang*. (2016).
- Putra, N. (2012). *Metodologi Penelitian Kebijakan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Samsuardi. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Pada Lembaga Pendidikan Madrasah. *PIONIR Jurnal Pendidikan*, 129-140.
- Saud, U. S. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanfidz Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke 47*. (2015).
- Undang-Undang RI Nomor 14 tentang Guru dan Dosen*. (2005).