



Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan

<http://ejournal.upg45ntt.ac.id/index.php/ciencias/index>

Praktik Rekrutmen Guru Berbasis Jaringan MGMP pada Sekolah Swasta Kota Bandung : Analisis Kesesuaian dengan SNP

Ananda Nita Nurfitri Pramana^a, Firnanda Maulia Rahma^b, Monang Pakpahan^c

Program Studi Pendidikan Bahasa Jepang, Fakultas Pendidikan Bahasa dan Sastra, Universitas Pendidikan Indonesia, Jl. Dr. Setiabudi No. 229, Bandung, 40154, Jawa Barat.^{a,b,c}

anandanita@upi.edu^a, firnanda@upi.edu^b, monangpakpahan77@upi.edu^c

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 28 Mei 2025

Direvisi: 16 Juni 2025

Disetujui: 10 Juli 2025

Keywords:

teacher recruitment, MGMP, educational staff, education management

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji serta mendeskripsikan proses perekrutan informal guru dan tenaga kependidikan yang berlangsung menggunakan jaringan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di SMA Kartika XIX-2. Penelitian ini berfokus pada Wakil Kepala Sekolah yang menangani bidang Kurikulum sebagai subjeknya yang berperan langsung dalam proses perekrutan guru. Pendekatan penelitian yang dipilih bersifat kualitatif dengan tipe studi deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam serta studi dokumentasi yang mencakup data kepegawaian dan struktur organisasi sekolah. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa proses rekrutmen guru di SMA Kartika XIX-2 tidak dilakukan secara resmi, melainkan melalui rekomendasi dari guru lain dalam jaringan MGMP atau sekolah mitra. Meskipun proses ini dianggap fleksibel dan cepat, praktik tersebut belum memenuhi prinsip profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana diatur dalam Standar Nasional Pendidikan. Sekolah telah melakukan evaluasi kinerja dan pelatihan internal secara rutin, namun masih menghadapi tantangan dalam hal kesejahteraan guru, dominasi status honorer, dan belum adanya sistem rekrutmen formal yang terdokumentasi.

Abstract

This study aims to examine and describe the informal recruitment practices of teachers and educational staff through the MGMP network at SMA Kartika XIX-2. The research subject was the Vice Principal for Curriculum, who is directly involved in the recruitment process. A qualitative descriptive approach was used, with data collected through in-depth interviews and document analysis of staffing records and school organizational structure. The results show that teacher recruitment at SMA Kartika XIX-2 is conducted informally through recommendations from fellow teachers within the MGMP network or partner schools. Although considered flexible and efficient, this practice does not yet meet the principles of professionalism, transparency, and accountability as outlined in the National Education Standards. The school conducts regular performance evaluations and internal training, but continues to face challenges related to teacher welfare, the dominance of honorary status, and the lack of a formally documented recruitment system.

✉ Alamat korespondensi:

Kampus FKIP, Jl. Perintis Kemerdekaan III/40, Kota Kupang

E-mail: fkjp3p@gmail.com

p-ISSN: 2621-3087

e-ISSN: 2621-5721

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena perannya dalam mendukung berbagai aspek operasional dan manajerial pendidikan. Mereka terdiri atas individu-individu yang secara profesional terlibat dalam pengelolaan satuan pendidikan, seperti pengelola lembaga, pemilik institusi, pamong belajar, pengawas, peneliti, pustakawan, teknisi laboratorium, serta pengembang media pembelajaran (Rony, 2019). Setiap fungsi tersebut saling melengkapi dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Di sisi lain, pendidik termasuk dalam kategori tenaga kependidikan yang secara khusus memiliki kompetensi pedagogis dan keilmuan untuk melaksanakan proses pembelajaran. Pendidik dapat berupa guru, dosen, tutor, instruktur, konselor, pamong belajar, widyaiswara, maupun fasilitator, sesuai dengan bidang spesialisasinya (Rony, 2019). Mereka tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga turut membimbing dalam proses pembentukan karakter, memberikan dukungan emosional, serta mengembangkan potensi mereka secara menyeluruh, sejalan dengan tujuan pendidikan nasional

Mengingat pentingnya peran tenaga pendidik dan kependidikan, diperlukan suatu mekanisme rekrutmen yang mampu menghasilkan calon-calon tenaga profesional di bidang tersebut. Dengan demikian, mekanisme seleksi dan pengangkatan guru serta tenaga kependidikan memegang peran strategis dalam manajemen pendidikan karena memiliki dampak langsung terhadap mutu pelaksanaan pembelajaran.

Lembaga pendidikan, baik yang bersifat formal maupun nonformal, menyelenggarakan proses rekrutmen tenaga pendidik sebagai upaya untuk memperoleh calon pendidik yang memiliki keahlian

memadai serta pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pendidikan. Proses ini merupakan tanggung jawab besar bagi pengelola lembaga pendidikan karena perannya yang sangat vital dan menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Keberhasilan lembaga pendidikan formal maupun non-formal ditentukan oleh output peserta didik dan lembaga terkait, serta sangat dipengaruhi oleh profesionalisme tenaga pendidik yang terbentuk melalui sistem rekrutmen yang tepat (Agia & Sudrajat, 2023)

Standar Nasional Pendidikan (SNP) secara jelas menetapkan bahwa rekrutmen harus dilakukan secara profesional, terstruktur, dan terbuka, guna memastikan satuan pendidikan mendapatkan pendidik yang kompeten serta sesuai dengan kebutuhan yang ada. Penegasan mengenai ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, khususnya pada Pasal 1, yang mendefinisikan peran serta kedudukan pendidik profesional, yaitu guru dan dosen, dalam kerangka penyelenggaraan pendidikan di tingkat nasional, yang menyatakan profesionalisme mengandung unsur keahlian, pendidikan profesi, serta pemenuhan standar mutu dan norma yang berlaku. Oleh karena itu, proses rekrutmen yang tidak terstruktur dan tidak profesional berisiko menghambat pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Secara ideal, rekrutmen tenaga pendidik dilakukan melalui tahapan-tahapan formal. Proses rekrutmen yang dilakukan secara terstruktur dan objektif memungkinkan satuan pendidikan untuk merekrut pendidik yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga memiliki keterampilan dalam beradaptasi dengan budaya kerja di lingkungan sekolah.

Namun kenyataannya, masih banyak sekolah yang belum mampu menerapkan proses rekrutmen sesuai standar tersebut,

terutama sekolah swasta atau lembaga pendidikan yang memiliki keterbatasan dalam hal kewenangan, anggaran, atau akses terhadap sumber daya manusia. Dalam situasi seperti ini, beberapa sekolah memilih jalur alternatif melalui rekrutmen informal yang dianggap lebih cepat dan fleksibel. Salah satu bentuk rekrutmen informal yang cukup umum dilakukan adalah melalui jaringan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

MGMP adalah forum atau asosiasi yang mewadahi para guru mata pelajaran di tingkat satuan pendidikan, kecamatan, maupun kabupaten/kota. Forum ini berperan sebagai media komunikasi, pembelajaran, serta tukar pikiran dan pengalaman antar guru, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja mengajar dan mendorong perubahan orientasi pembelajaran di dalam kelas (Najri, 2020).

Meskipun secara formal MGMP dirancang untuk peningkatan profesionalisme guru, Dalam pelaksanaannya, forum ini juga berfungsi menjadi jalur informal dalam menyebarkan informasi terkait lowongan guru antar sekolah. Sekolah-sekolah yang mengalami kekurangan tenaga pengajar kerap memanfaatkan jaringan ini untuk merekrut guru melalui rekomendasi personal, tanpa melalui proses seleksi terbuka atau dokumentasi resmi yang memadai.

Praktik ini terkonfirmasi melalui studi lapangan yang dilakukan di SMA Kartika XIX-2. Di sekolah tersebut, sebagian besar guru direkrut melalui jalur nonformal berdasarkan rekomendasi dari MGMP atau relasi dengan sekolah lain. Meskipun pendekatan ini dipandang efisien dalam menjawab kebutuhan mendesak akan tenaga pengajar, terdapat sejumlah persoalan yang muncul, seperti rendahnya transparansi, lemahnya legalitas administratif, dan potensi ketidaksesuaian antara kompetensi guru dan kebutuhan sekolah.

Penelitian-penelitian sebelumnya pada umumnya menekankan pentingnya sistem

rekrutmen tenaga kependidikan yang berbasis regulasi resmi, objektif, dan transparan. Di sisi lain, isu kesejahteraan guru juga sering dikaji sebagai faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Namun demikian, kajian yang secara khusus membahas fenomena rekrutmen informal melalui jaringan MGMP sebagai strategi adaptif sekolah masih jarang ditemukan. Padahal, praktik ini cukup luas terjadi, terutama di sekolah-sekolah yang menghadapi keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia.

Mengacu pada latar belakang tersebut, penelitian ini disusun guna menjawab beberapa pertanyaan berikut: (1) bagaimana proses rekrutmen guru dan tenaga kependidikan dilakukan melalui jaringan MGMP di SMA Kartika XIX-2; (2) apa saja faktor yang mendorong sekolah menggunakan jaringan MGMP dalam proses rekrutmen; dan (3) apa implikasi dari praktik rekrutmen informal ini terhadap aspek legalitas, transparansi, dan mutu pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan mekanisme rekrutmen guru dan tenaga kependidikan melalui jaringan MGMP di SMA Kartika XIX-2; (2) menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi pemanfaatan jalur informal dalam proses rekrutmen; dan (3) menilai dampak dari praktik rekrutmen informal terhadap manajemen pendidikan dan kualitas tenaga kependidikan.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran guna memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan dari aspek teoritis, khususnya pada adaptasi praktik rekrutmen di sekolah-sekolah yang menghadapi keterbatasan struktural. Selain itu, penelitian ini membuka ruang diskusi mengenai peran MGMP sebagai jejaring profesional yang tidak hanya berfungsi dalam pengembangan kompetensi guru, tetapi juga berkontribusi

dalam distribusi tenaga pengajar secara informal.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Pendidikan dalam Perspektif Standar Nasional Pendidikan

Pendidikan yang berkualitas tidak dapat tercapai tanpa pengelolaan yang efektif. Dalam konteks sistem pendidikan di Indonesia, manajemen pendidikan menjadi komponen vital supaya kegiatan belajar mengajar di sekolah berjalan dengan efektif dan memberikan hasil yang optimal. Manajemen pendidikan merupakan proses sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi supaya tujuan pendidikan bisa diraih dengan cara yang tepat dan penggunaan sumber daya yang optimal (Kemdikbudristek, 2021).

Sebagai acuan utama dalam pelaksanaan pendidikan dalam seluruh jenjang, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP). Salah satu aspek SNP adalah Standar Pengelolaan, yang mengatur bagaimana sekolah dikelola secara sistematis dan profesional. Setiap lembaga pendidikan diwajibkan menerapkan sistem pengelolaan sesuai Permendikbud Nomor 19 Tahun 2007 yang mencakup penyusunan rencana kerja, pelaksanaan program pendidikan, pengelolaan tenaga kependidikan, hingga monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi manajemen pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran pendukung pendidikan di sekolah, mencakup manajemen sekolah seperti kepala sekolah, wakil kepala, hingga staf tata usaha, dan koordinator bidang. Mereka memainkan peran strategis dalam mengelola operasional sekolah secara efektif dan menjadi jembatan antara kebijakan nasional dan implementasi di sekolah (Purnomo & Sari, 2022). Oleh karena

itu, dibutuhkan tenaga kependidikan yang profesional, berintegritas, dan memahami prinsip manajerial secara mendalam.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa kualitas manajemen sekolah berkorelasi dengan sistem rekrutmen yang transparan dan berbasis kompetensi. Rekrutmen yang terstandar akan mendukung peningkatan mutu guru dan kepatuhan terhadap kebijakan pendidikan nasional (Hasanah, 2020). Sayangnya, praktik di banyak sekolah menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru dan pembagian tugas masih dilakukan secara informal, tanpa prosedur resmi atau pedoman baku.

Hal serupa ditegaskan oleh Nurfadilah dan Pratama (2021) yang menyatakan bahwa lemahnya manajemen sekolah berdampak langsung pada rendahnya mutu pembelajaran. Guru yang direkrut secara informal cenderung memiliki kompetensi yang bervariasi dan sering kali tidak memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, pembagian beban kerja yang tidak merata dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja para pendidik.

Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan tersebut, institusi pendidikan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem manajemen yang digunakan. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai kesesuaian pelaksanaan manajemen dengan kebijakan nasional, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki guna meningkatkan efektivitas tata kelola pendidikan. Dengan manajemen yang adaptif dan berorientasi pada mutu, pencapaian tujuan pendidikan jangka panjang dapat lebih terjamin.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diadopsi dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan fokus pada studi deskriptif. Pendekatan ini dipilih

karena cocok dengan tujuan utama penelitian, yaitu memahami secara menyeluruh dan mendalam mengenai proses rekrutmen guru dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara tidak resmi dengan memanfaatkan jaringan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang ada di tingkat sekolah.

Pendekatan kualitatif menyajikan kebebasan lebih bagi peneliti untuk menggali data yang bersifat kontekstual, tidak terstruktur secara ketat, dan memungkinkan interpretasi mendalam terhadap fenomena sosial yang terjadi di lapangan. Sementara itu, studi deskriptif digunakan untuk menggambarkan fakta, kondisi, dan praktik yang berlangsung di satuan pendidikan tanpa melakukan manipulasi variabel, melainkan dengan menyajikan data sebagaimana adanya.

Fokus utama penelitian ini tertuju pada Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMA Kartika XIX-2 sebagai subjek kajian, yang mana ia memiliki peran langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengambilan keputusan terkait proses perekrutan tenaga pengajar. Pemilihan informan dilakukan secara purposive karena yang bersangkutan dianggap memiliki otoritas dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian. Lokasi penelitian ini berada di SMA Kartika XIX-2 yang beralamat di Jl. Pak Gatot Raya No. 73, KPAD Gegerkalong, Kota Bandung.

Data diperoleh dengan melalui pelaksanaan wawancara mendalam (in-depth interview), dengan pelaksanaan yang mengikuti panduan wawancara semi-terstruktur. Peneliti menyusun beberapa pertanyaan kunci yang dijadikan acuan, namun tetap membuka ruang untuk eksplorasi data tambahan selama proses wawancara berlangsung. Wawancara dilakukan secara langsung dan tatap muka di ruang kerja informan dengan durasi sekitar 45 menit. Seluruh proses wawancara direkam dalam bentuk catatan lapangan dan rekaman audio (dengan izin dari narasumber) untuk

memastikan keakuratan data yang dikumpulkan. Selain wawancara, peneliti juga melakukan studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen pendukung, seperti instrument evaluasi kinerja guru, data guru dan tenaga kependidikan serta latar belakang pendidikan, data guru honorer dan ASN, program pelatihan guru, serta data dapodik atau data kepegawaian dan SK penugasan.

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis dengan melakukan: (1) data yang relevan dipilah dan disederhanakan melalui proses reduksi; (2) data tersebut kemudian disusun dalam bentuk rangkuman yang jelas dan mudah untuk dimengerti; dan (3) kesimpulan ditarik berdasarkan analisis data dan diverifikasi untuk memastikan kesesuaiannya dengan fakta yang ada.

Agar data lebih valid dan akurat, peneliti melakukan triangulasi dengan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen-dokumen pendukung, serta mengkonfirmasi hasil analisis awal kepada informan melalui teknik member check. Hal ini dilakukan agar interpretasi peneliti tidak menyimpang dari maksud sebenarnya yang ingin disampaikan oleh informan, dan hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diperoleh benar-benar menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis yang dilakukan dilaksanakan Temuan lapangan mengungkapkan, sebagaimana dijelaskan oleh pengelola kurikulum dalam wawancara tatap muka dan hasil observasi sistematis di lapangan terhadap proses manajemen pendidikan di SMA Kartika XIX-2. Dari kegiatan tersebut diperoleh berbagai temuan terkait pelaksanaan manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks perekrutan pendidik beserta pengembangan staf administrasi pendidikan.

a. Pola Rekrutmen Guru

Sebuah temuan kunci dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa proses perekrutan guru di SMA Kartika XIX-2 masih bersifat konvensional dan informal. Pihak sekolah belum menerapkan sistem seleksi terbuka yang transparan dan terstandarisasi, sebagaimana yang diharapkan dalam kebijakan pendidikan nasional. Tidak ada keterlibatan langsung dari lembaga resmi seperti Dinas Pendidikan dalam menentukan calon guru yang akan direkrut. Sebaliknya, proses pemilihan calon guru lebih banyak mengandalkan relasi personal dan jejaring profesional antar guru, terutama melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Dalam praktiknya, sekolah yang membutuhkan guru baru sering menginformasikan kebutuhan tersebut secara lisan atau tidak resmi melalui forum MGMP, dan kandidat yang dianggap potensial biasanya dikenalkan secara langsung oleh rekan sejawat atau guru yang sudah lama mengabdikan di sekolah tersebut.

Setelah dikenalkan, calon guru kemudian diundang untuk menjalani masa observasi atau uji coba mengajar selama kurang lebih satu tahun. Selama periode ini, pihak sekolah menilai kinerja, kemampuan pedagogis, serta kecocokan calon guru dengan budaya sekolah. Hasil observasi inilah yang menjadi dasar pertimbangan dalam pengangkatan guru secara lebih permanen. Metode ini memang dianggap praktis, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan mendesak sekolah, terutama ketika ada kekosongan guru yang harus segera diisi.

Namun, pendekatan ini belum sepenuhnya mencerminkan prinsip objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana diamanatkan dalam peraturan pemerintah mengenai standar proses rekrutmen tenaga pendidik. Selain itu, keterbatasan prosedur formal juga berpotensi mengabaikan aspek kualitas dan kompetensi

profesional yang seharusnya menjadi tolak ukur utama dalam perekrutan guru.

b. Fungsi MGMP sebagai Jembatan Informasi

Sebagai sebuah komunitas, MGMP merupakan suatu forum yang mana mengumpulkan guru mata pelajaran dari lembaga pendidikan di tingkat Kecamatan, Kabupaten, atau Kota untuk saling bertukar pengalaman, belajar bersama, dan berdiskusi dengan tujuan memperbaiki dan mengembangkan praktik pembelajaran di kelas demi meningkatkan kualitas pengajaran. (Najri, 2020).

Namun dalam kenyataannya, forum ini juga berperan sebagai media komunikasi informal yang cukup efektif untuk menyebarkan informasi kebutuhan guru antar sekolah. Sekolah-sekolah yang membutuhkan guru baru sering menyampaikan kebutuhannya melalui MGMP, dan guru yang berminat biasanya ditindaklanjuti secara pribadi. Meskipun MGMP tidak memiliki peran formal dalam proses rekrutmen, kenyataannya forum ini memiliki pengaruh besar dalam praktik lapangan, dan menjadi solusi praktis dalam mengatasi keterbatasan distribusi guru, terutama di wilayah dengan keterbatasan akses.

c. Struktur Tenaga Pengajar dan Kesejahteraan

Komposisi tenaga pengajar di SMA Kartika XIX-2 didominasi oleh guru honorer, sementara jumlah guru tetap sangat terbatas. Dari seluruh guru yang ada, hanya satu orang berstatus sebagai PNS dan empat lainnya merupakan guru tetap Yayasan.

Kondisi ini menimbulkan ketimpangan dalam struktur kepegawaian, terutama karena guru honorer tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan yang memadai. Sistem pembayaran yang berdasarkan jumlah jam mengajar membuat sebagian guru harus

mencari tambahan penghasilan dari sekolah lain atau lembaga bimbingan belajar. Akibatnya, beban kerja menjadi tinggi dan fokus dalam mengajar di satu sekolah menjadi terpecah.

d. Evaluasi dan Pengembangan Profesionalisme

Dalam hal evaluasi, sekolah menjalankan supervisi atau pengawasan rutin setiap tahun yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kegiatan ini bukan sekadar memeriksa administrasi, tetapi juga untuk melihat langsung bagaimana Pendidik melaksanakan proses pembelajaran di ruang kelas. Pimpinan lembaga pendidikan kemudian memberikan masukan dengan karakteristik membangun kepada guru agar proses belajar mengajar bisa lebih baik. Hasil dari supervisi ini dipakai sebagai dasar untuk menyusun program pelatihan guru sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Hasil dari evaluasi ini digunakan untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu guru. Di awal tahun ajaran, sekolah juga mengadakan pelatihan internal sebagai bentuk peningkatan kapasitas guru. Selain itu, guru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan luar sekolah, dengan syarat kegiatan tersebut tidak mengganggu tugas mengajarnya. Pendekatan ini menunjukkan adanya kesadaran sekolah terhadap pentingnya pengembangan berkelanjutan, meskipun tantangan dalam hal waktu dan anggaran masih menjadi kendala utama.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di SMA Kartika XIX-2, ditemukan bahwa proses rekrutmen guru dilakukan secara informal melalui jalur MGMP maupun jejaring antarguru dalam lingkungan internal sekolah. Proses ini tidak melibatkan jalur resmi dari Dinas Pendidikan, sehingga tidak sepenuhnya

mengikuti mekanisme birokrasi yang diatur oleh pemerintah (Departemen Pendidikan Nasional, 2005). Meski demikian, pendekatan informal ini memiliki kelebihan, terutama dari segi kecepatan dan kesesuaian dengan kebutuhan mata pelajaran di sekolah.

Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam praktik manajemen tenaga kependidikan yang berfokus pada efisiensi dan relevansi. Sekolah cenderung mengedepankan kecocokan antara latar belakang pendidikan calon guru dan kebutuhan institusi, sehingga proses adaptasi dapat berjalan lebih cepat. Merujuk pada Standar Nasional Pendidikan (SNP), khususnya pada aspek yang mengatur pendidik dan tenaga kependidikan, praktik ini secara substansi bisa memenuhi prinsip kesesuaian kualifikasi (Kementerian Pendidikan Nasional, 2007), meskipun belum sepenuhnya terdokumentasi secara formal atau memenuhi persyaratan administratif yang ditetapkan secara nasional. (UU No. 14 Tahun 2005).

Namun, terdapat beberapa tantangan yang harus diperhatikan. Pertama, terbatasnya jumlah guru yang memenuhi kualifikasi akademik dan profesional menjadi kendala utama (Kementerian Pendidikan Nasional, 2007). Kedua, rendahnya tingkat honorarium yang diterima guru, terutama guru honorer, berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen kerja. Kondisi ini diperparah oleh tidak meratanya beban kerja di antara guru, di mana ada guru yang mengajar terlalu banyak mata pelajaran, sementara yang lain hanya memiliki sedikit jam mengajar, sehingga penghasilan pun tidak proporsional.

Sekolah sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, di antaranya dengan mendorong pelatihan mandiri dan menyediakan waktu fleksibel agar guru tetap dapat mengikuti pelatihan tanpa meninggalkan tanggung jawab mengajar. Selain itu, evaluasi kinerja guru melalui supervisi tahunan menjadi

sarana yang penting untuk menilai performa dan menentukan langkah pengembangan selanjutnya, seperti pelatihan lanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru.

Langkah-langkah ini mencerminkan adanya upaya untuk mengintegrasikan nilai-nilai dalam SNP, terutama dalam aspek pengembangan profesionalisme pendidik dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Meski begitu, belum adanya sistem rekrutmen dan pengelolaan SDM yang terdokumentasi secara rapi dan terstruktur tetap menjadi kelemahan yang perlu segera dibenahi.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa praktik rekrutmen guru secara informal melalui MGMP dapat menjadi solusi praktis di sekolah swasta dengan keterbatasan sumber daya, namun tetap perlu disertai dengan upaya pembakuan sistem agar kesesuaian dengan SNP dapat lebih optimal, baik dari sisi administratif maupun substansi.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian di SMA Kartika XIX-2, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan tenaga pendidik masih dilakukan secara informal melalui jalur MGMP dan jaringan antarguru. Meskipun tidak melalui mekanisme resmi dari pemerintah, pendekatan ini dinilai mampu memberikan solusi cepat dalam memenuhi kebutuhan guru, khususnya yang sesuai dengan spesifikasi mata pelajaran tertentu. Strategi ini juga mencerminkan adanya fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di tingkat sekolah.

Namun demikian, dari sudut pandang regulasi nasional, seperti yang tertuang dalam Standar Nasional Pendidikan (Departemen Pendidikan Nasional, 2005) dan ketentuan mengenai kompetensi serta kualifikasi guru (Kementerian Pendidikan Nasional, 2007), terdapat sejumlah aspek yang belum sepenuhnya terpenuhi, terutama dalam hal

dokumentasi administratif dan pemenuhan standar formal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik di lapangan dengan regulasi yang berlaku secara nasional.

Salah satu permasalahan paling mendasar yang ditemukan dalam studi ini adalah kesejahteraan guru, terutama yang berstatus honorer, yang mana masih sangat rendah karena penghasilan yang diterima belum memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Akibatnya, tidak sedikit guru yang harus mencari sumber penghasilan tambahan di luar sekolah agar dapat memenuhi kebutuhan finansialnya. Kondisi ini berpotensi mengganggu fokus, semangat kerja, dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas pembelajaran di kelas.

Meskipun demikian, pihak sekolah telah menunjukkan komitmen positif dalam meningkatkan kapasitas guru melalui penyediaan waktu fleksibel untuk pelatihan mandiri dan pelaksanaan supervisi tahunan sebagai bentuk evaluasi berkelanjutan. Langkah-langkah ini mencerminkan adanya kesadaran institusional terhadap pentingnya pengembangan profesionalisme tenaga pendidik sebagai bagian dari upaya menuju pemenuhan SNP secara lebih menyeluruh.

SARAN

Demi meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan profesionalisme tenaga kependidikan, SMA Kartika XIX-2 disarankan untuk terus mengembangkan jaringan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai jalur yang efektif dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Namun, agar praktik ini tidak berhenti pada ranah informal, pihak sekolah perlu mulai menyusun sistem rekrutmen yang lebih sistematis, terbuka, dan terdokumentasi dengan baik. Sistem ini hendaknya mencakup kriteria seleksi yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), termasuk aspek kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, dan pengalaman

profesional calon guru. Dokumentasi proses ini juga penting untuk akuntabilitas dan evaluasi jangka panjang.

Selain itu, sekolah perlu memperluas kerja sama dengan instansi pendidikan terkait, baik dari pemerintah daerah maupun pusat, untuk memperoleh akses terhadap program sertifikasi, pelatihan profesional, dan pengembangan kompetensi guru secara lebih terstruktur. Dinas Pendidikan dapat berperan aktif dalam memfasilitasi pelatihan terpadu berbasis MGMP, yang tidak hanya diperuntukkan bagi guru negeri, tetapi juga menjangkau guru-guru di sekolah swasta seperti SMA Kartika XIX-2.

Peningkatan kesejahteraan guru juga perlu menjadi perhatian khusus, mengingat rendahnya honorarium menjadi salah satu

faktor penghambat motivasi dan kinerja guru. Sekolah diharapkan dapat mencari alternatif pendanaan atau menjalin kerja sama dengan mitra eksternal untuk memberikan insentif atau dukungan tambahan bagi tenaga pengajar.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya, agar melakukan studi lanjutan yang menghubungkan antara model rekrutmen berbasis MGMP dengan indikator capaian pembelajaran siswa. Hal ini penting untuk memberikan dasar empiris yang lebih kuat mengenai efektivitas rekrutmen non-formal terhadap kualitas pendidikan. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas fokus pada aspek manajemen pendidikan lainnya yang turut memengaruhi mutu tenaga kependidikan di sekolah swasta.

DAFTAR PUSTAKA

Rony, R. (2019). SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU). *MIYAH : Jurnal Studi Islam*, 14(2), 37-57.

<https://doi.org/10.33754/miyah.v14i2.147>

Najri, P. (2020). MGMP DALAM MENINGKATKAN KEPROFESIONALAN GURU MATA PELAJARAN. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 10(1), 130-144.

<https://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/aktualita/article/view/166>

Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44.

<https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>

Hasanah, U. (2020). Sistem Rekrutmen Berbasis Kompetensi dalam Manajemen Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 112–121.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3872010>

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). *Panduan Implementasi Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Kemdikbudristek.

Nurfadilah, A., & Pratama, R. (2021). Dampak Manajemen Sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(1), 45–57.

Purnomo, H., & Sari, T. A. (2022). Penguatan Peran Tenaga Kependidikan dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 13(3), 210–218.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kemdikbud.

Mukhlis, M. (2018). Manajemen pendidikan dan tantangan profesionalisme guru di sekolah menengah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 145–156.

Suryadi, A. (2015). *Pengaruh manajemen sekolah terhadap mutu pendidikan di sekolah menengah atas*. Bandung: Alfabeta.

Departemen Pendidikan Nasional. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Depdiknas.

Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Kementerian Pendidikan Nasional.