

MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU)

Putriyani

Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto

Abstract: The success of teacher recruitment is a beginning of the education institutions to have the good quality performance. There are several procedures that must be considered in the implementation of teacher recruitment to get employees who required as the positions. This paper explains the concept of teacher recruitment management. The focus of this paper will explain the teacher recruitment management deeply to find out how the principles of recruitment, recruitment planning, recruitment process and the selection process of the teachers as required in the education institutions.

Key Word: Management, recruitment, teacher

Abstrak: Keberhasilan dalam rekrutmen tenaga pendidik (guru) menjadi awal menuju lembaga pendidikan yang memiliki kinerja berkualitas. Untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan jabatan yang diperlukan, ada beberapa prosedur yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Tulisan ini berusaha untuk menjelaskan konsep manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru). Kajian tulisan ini akan memperdalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru), untuk mengetahui bagaimana prinsip-prinsip rekrutmen, perencanaan rekrutmen, proses rekrutmen, dan proses seleksi calon tenaga pendidik (guru) hingga akhirnya penempatan jabatan tenaga pendidik sesuai dengan yang dibutuhkan di lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen, rekrutmen, tenaga pendidik

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi manusia, sebab dengan pendidikan manusia dapat menjalani kehidupan dengan sejahtera sesuai dengan pandangan hidup mereka. Pendidikan pada dasarnya meningkatkan potensi bangsa agar mampu berkiprah dalam tataran yang lebih global. Menurut Hanson dan Brembeck yang dikutip Hadiyanto menyebutkan bahwa, pendidikan itu sebagai *investment in people*, untuk mengembangkan individu dan masyarakat, dan sisi lain pendidikan merupakan sumber untuk pertumbuhan ekonomi (Hadiyanto, 2004: 29).

Dalam proses belajar mengajar guru merupakan sentral ilmu pengetahuan. Guru adalah orang yang sangat memegang kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan, guru dapat diharapkan untuk jadi pentransfer ilmu pengetahuan, penanaman nilai-nilai akhlak dan pematangan pendidikan ketrampilan pada anak didik. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Setidaknya terdapat tiga kata yang

dapat menjadikan seorang guru itu penting tidak saja dalam pembelajaran dikelas, tetapi dalam kehidupan bermasyarakat. Tiga kata tersebut sekaligus menjadi sifat dan karakteristik guru; yakni kreatif, profesional, dan menyenangkan. Guru harus profesional dalam membentuk kompetensi sesuai dengan karakteristik peserta didik. Guru juga harus menyenangkan, tidak saja bagi peserta didik, tetapi bagi dirinya. Artinya, belajar dan pembelajaran harus menjadi makanan pokok guru sehari-hari, harus dicintai, agar dapat membentuk dan membangkitkan rasa cinta dan semangat belajar peserta didik. Sifat kreatif, profesional, dan menyenangkan, sangat dituntut dan diperlukan bagi seorang guru sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, kebutuhan masyarakat serta perkembangan pandangan dunia pendidikan. Guru ideal adalah sosok guru yang mampu untuk menjadi panutan dan selalu memberikan contoh atau keteladanan bagi anak didiknya serta bagi lingkungan sekitarnya. Guru sebagai

tenaga pendidik menentukan proses pembelajaran dikelas.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia. Oleh karena itu proses rekrutmen guru merupakan hal yang sangat penting dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif, yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk mengembangkan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mendapatkan sumber daya manusia yang biasa saja, akan tetapi sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi dan profesional di bidangnya, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Rumusan Masalah

Rumusan dan pengkajian dalam penulisan ini adalah bagaimana manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru)?

Tujuan Penulisan

Tujuan dari pengkajian dan penelitian ini adalah memahami dan menganalisis manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) dalam suatu lembaga pendidikan.

Manfaat Penulisan

Manfaat yang diharapkan dari penulisan ini adalah:

1. Secara teoritis dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan media pembandin dalam bidang manajemen sekolah.
2. Secara praktis untuk mengembangkan keilmuan penulis dalam bidang manajemen, khususnya manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) dalam suatu lembaga pendidikan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Rekrutmen Guru

Manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu (Muhaimin, 2009: 4). Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan fungsi-fungsi mana-

jemen itu sendiri. Manajemen adalah melakukan pengelolaan manusia, uang, metode, material, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses (Rohiat, 2010: 14). Husaini Usman menjelaskan lebih lengkap bahwa manajemen adalah suatu proses bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya yang berupa *man, money, materials, machines, methods, marketing, and minutes +* informasi guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Pengelola disini meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengendalian (*controlling*) (Husaini Usman, 2006: 2).

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, baik dari jumlah maupun kualitasnya. T. Hani Handoko mengemukakan bahwa, Penarikan (*recruitment*) berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan di seleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Penarikan menyangkut usaha untuk memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia (T. Hani Handoko, 2003: 240). Menurut Castetter yang dikutip oleh Suparno Eko Widodo, mengartikan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan dalam pengelolaan ketenagaan yang dirancang untuk memperoleh tenaga dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sistem sekolah (Suparno Eko Widodo, 2015: 55). Selanjutnya Mulyasa menjelaskan bahwa, rekrutment yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup (E. Mulyasa, 2011: 153).

Tenaga pendidik atau guru merupakan sosok manusia yang menjadi panutan bagi anak didiknya dan juga merupakan sebagai penentu arah bagi kemajuan suatu bangsa. Hal ini sebagaimana dijelaskan bahwa guru adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mengajar atau orang yang pekerjaannya mengajar (Departemen Pendidikan Nasional, 2001: 330). E. Mulyasa menjelaskan Tenaga pendidik (guru) adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang

mencangkup tanggungjawab, wibawa, mandiri, dan disiplin (E. Mulyasa, 2015: 37).

Dari pengetahuan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) adalah proses mencari, menentukan, mengajak, dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan tertentu dalam suatu lembaga, yang berasal dari dalam maupun dari luar lembaga pendidikan, sebagai calon tenaga pendidik (guru) dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan tersebut.

Prinsip-prinsip Rekrutmen Guru

Dalam rangka mendapatkan calon guru profesional sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Ada beberapa prinsip-prinsip yang harus dipegang teguh dalam pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komperhensif mencangkup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru (Ibrahim Bafadal, 2008: 22).

PEMBAHASAN

Perencanaan Rekrutmen Guru

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang akan diambil, selain itu organisasi memiliki gambaran yang jelas akan masa depan dan mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Suatu kegiatan yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang, hal ini dilakukan demi menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan dalam proses rekrutmen. Berikut beberapa syarat untuk membuat sebuah perencanaan SDM yang baik, yakni:

- Harus mengetahui secara jelas masalah yang direncanakannya.

- Harus mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM dalam organisasi tersebut secara lengkap.
- Mempunyai pengalaman luas tentang analisis pekerjaan (*job analysis*), kondisi organisasi, dan persediaan SDM.
- Harus mampu membaca situasi SDM saat ini dan masa mendatang.
- Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.
- Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan pemerintah, khususnya yang menyangkut tenaga kerja.

Langkah untuk sebuah perencanaan yang baik, diperlukan tahapan-tahapan atau langkah dasar yang harus ditempuh:

- Mampu menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM.
- Mengumpulkan data dan informasi yang lengkap mengenai SDM.
- Mengelompokkan data dan informasi tersebut, kemudian menganalisisnya.
- Menetapkan beberapa alternatif yang kira-kira sanggup ditempuh.
- Memilih alternatif terbaik dari berbagai alternatif yang ada.
- Menginformasikan rencana terpilih kepada karyawan agar direalisasikan (Suparno Eko Widodo, 2015: 34).

Proses Rekrutmen Guru

Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecapakan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya, selain itu yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta jasmani yang sehat, sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa dengan baik. Berdasarkan firman Allah SWT dalam surah Al-Qashas ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرَّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ
اسْتَجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ٢٦

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:
"Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang
bekerja (pada kita), karena sesungguhnya

orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Menurut Stoner yang dikutip Yusuf Irianto, kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan sumber daya manusia jangka panjang dan jangka pendek.
- b. Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja.
- c. Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik pelamar.
- d. Program rekrutmen kreatif, imajinatif, dan inovatif.
- e. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar kerja dari setiap sumber.
- f. Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang akan dilakukan (Yusuf Irianto, 2000: 40).

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik (guru) yang tepat untuk menduduki suatu jabatan, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasannya yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.

7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.

8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebar pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu penumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya, panitia pun menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan beserta surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalamnya surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan Warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan sehat dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam

pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilai (Ibrahim Bafadal, 2008: 30-32).

Proses Seleksi Calon Guru Baru

Seleksi adalah pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan-karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu (T. Hani Handoko, 2003: 240). Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang sedang dibutuhkan dalam lembaga pendidikan.

Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi, proses ini dilakukan untuk membandingkan pelamar dengan spesifikasi jabatan yang tersedia. Berikut tahapan yang bisa digunakan dalam proses seleksi calon guru baru, diantaranya adalah:

a. Menerima lamaran kerja

Tahap pertama dalam seleksi guru baru adalah menerima surat lamaran dari pelamar. Lamaran dikumpulkan, kemudian dilihat kelengkapan data berdasarkan sejumlah lamaran yang diterima. Panitia menerima lamaran pekerjaan melalui berbagai cara. Biasanya, lamaran diterima melalui surat/faks atau diantar langsung oleh pelamar. Tetapi, dengan perkembangan teknologi akhir-akhir ini pelamar sering juga mengirimkan lamarannya melalui internet secara online atau cara lain dengan menggunakan elektronik.

b. Wawancara pendahuluan

Lamaran yang memenuhi syarat, pelamar akan dipanggil untuk mengikuti wawancara pendahuluan. Wawancara pada tahap ini biasanya dilakukan dengan waktu sangat singkat, sasarannya disini untuk mengetahui kesungguhan pelamar bekerja di sekolah. Pelamar-pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung disisihkan dari kelompok pelamar.

c. Pengisian formulir lamaran

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran ini berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri

karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan.

d. Wawancara kerja

Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Pada wawancara kerja ini dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, kedewasaan, stabilitas emosional, sikap, motivasi dan minat pelamar. Selain itu, wawancara dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya tentang kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon pelamar dengan persyaratan pekerjaan.

e. Tes seleksi

Tes seleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi. Tes seleksi adalah alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang obyektif dan terstandarisasi dari karakteristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan dan kepribadian.

f. Pemeriksaan referensi dan latar belakang

Sebelum lembaga pendidikan membuat keputusan hasil seleksi baiknya terlebih dahulu melakukan pemeriksaan tentang latar belakang pelamar. Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas criminal dan karakter umum lainnya.

g. Keputusan pengangkatan

Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir ketua yayasan atau kepala sekolah dengan pelamar, untuk selanjutnya dilakukan pengangkatan atau diterimanya pelamar sesuai dengan jabatan yang sedang dibutuhkan di lembaga pendidikan tersebut.

PENUTUP

Manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) adalah proses mencari, menentukan, mengajak, dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan tertentu dalam suatu lembaga, yang berasal dari dalam maupun dari luar lembaga pendidikan, sebagai calon tenaga pendidik (guru) dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan

Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan tersebut.

Hal yang harus diperhatikan dalam manajemen rekrutmen guru diantaranya: *Pertama*, prinsip-prinsip rekrutmen guru yang harus dipegang teguh agar mendapatkan calon tenaga pendidik (guru) profesional sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. *Kedua*, perencanaan rekrutmen guru, dalam membuat suatu perencanaan harus memperhatikan syarat-syarat yang baik dan tahapan yang sistematis, hal ini agar terhindar dari terjadinya kegagalan dalam proses rekrutmen. *Ketiga*, proses rekrutmen guru, pada tahap ini bertujuan untuk mencari calon guru yang memiliki kompetensi, kecakapan serta ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai dengan bidangnya. *Keempat*, proses seleksi calon guru, dalam tahap ini dilakukannya penyaringan para pelamar dan ditentukannya siapa yang berhak untuk menempati jabatan yang sedang dibutuhkan di lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet IV, 2008.
- E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Eko Widodo, Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Hadiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003.
- Irianto, Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia, 2000.
- Muhaimin. *Manajemen Pendidikan, Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cet. I, 2009.
- Rohiat. *Manajemen Sekolah, Teori Dasar dan Praktek*. Bandung: PT Refika Aditama, Cet III, 2010.
- Usman, Husaini. *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.