

# IMPLEMENTASI REKRUTMEN GURU DISD TA'MIRUL ISLAM SURAKARTA (KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD ISLAM)

**Rohmatun Lukluk Isnaini**

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
e-mail: lukluk\_isnaini@yahoo.com

## **Abstract**

*The main objective in the recruitment process in schools is getting human resources or educators (teacher) is appropriate for a particular position so that the person is able to work optimally and can survive in school for a long time. Implementation of recruitment is a very important task, crucial and requires a great responsibility. This is because the quality of human resources that will be used schools rely heavily on recruitment and selection procedures were carried out. Based on interviews and observations made, it can be analyzed that the implementation of teacher recruitment aims to get teachers who are professional and have the best qualifications. Recruitment of new teachers is not held every year since in accordance with the needs of the school if there are vacant positions then held recruiting new teachers to fill positions corresponding field. Before conducting the necessary preparation for the recruitment of new teachers, new teacher recruitment preparation should be done so through the recruitment of school can obtain a good teacher management in order to improve the quality of school-based education.*

**Keywords:** teacher recruitment, human resource, management.

## **Abstrak**

*Tujuan utama dalam proses rekrutmen di sekolah adalah mendapatkan SDM atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, dapat dianalisis bahwa implementasi rekrutmen guru ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional dan mempunyai kualifikasi yang terbaik. Rekrutmen guru baru ini tidak diadakan tiap tahun karena sesuai dengan kebutuhan sekolah jika ada posisi yang lowong maka diadakan perekrutan guru baru untuk mengisi posisi jabatan yang sesuai bidangnya. Sebelum melakukan kegiatan diperlukan persiapan rekrutmen guru baru, persiapan rekrutmen guru baru ini harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik dalam rangka manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah.*

**Kata kunci:** rekrutmen guru, manajemen, sumber daya manusia.

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing, coordinating* yang dilakukan oleh bagian personalia saja. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan

serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis.

Oleh karenanya manajemen SDM mempunyai kewajiban untuk memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen SDM tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya SDM dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi SDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan/ lembaga. Hal ini dapat dilakukan melalui rekrutmen SDM yang selektif dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi SDM maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan SDM atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi

yang dilaksanakan. Dengan demikian, melihat pentingnya kualitas SDM dalam mencapai keberhasilan, dalam hal ini sebuah organisasi sekolah/ lembaga maka sangat bergantung dengan proses rekrutmen yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Untuk itu, penulis tertarik untuk membahas tentang Bagaimanakah Implementasi Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam ?

### **Pembahasan Rekrutmen Guru (Tenaga Kependidikan)**

Dalam rangka memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

Menurut Handoko (1987: 69) mengemukakan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Pengelolaan unsur manusia mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir, pada intinya diorientasikan untuk tahap mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dalam hal ini mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat

sebanyak mungkin. Selain itu menurut Handoko, penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan di seleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.

Dari pengertian di atas tentang rekrutmen, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok para pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia.

Menurut Ibrahim Bafadal (2003: 46), rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Sebagai bagian dari organisasi seluruh sumber daya manusia (SDM) yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **Rekrutmen yang Efektif**

Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat-melaksanakan sejumlah kegiatan ini di dalam proses tersebut. Menurut Stoner, kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) Menentukan dan membuat kategori kebutuhan Sumber Daya Manusia jangka pendek dan jangka panjang.(2) Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja. (3) Mengem-

bangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar. (3) Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas peramal pekerja dari setiap sumber. (4) Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.

### **Alasan-alasan Dasar Rekrutmen**

Menurut Gomes (1995: 105), bahwa rekrutmendilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongandengan beraneka ragam alasan yaitu sebagai berikut (1) Berdirinya organisasi baru.(2) Adanya perluasan kegiatan organisasi. (3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru. (4) Adanya pekerja yang pindah keorganisasi lain. (5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat. (6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun. (7) Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Dari ketujuh alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga kependidikan (guru) karena mempunyai alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, di mana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru dalam sebuah lembaga pendidikan yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah.

Selain itu, adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah kesekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut. Sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar mengajar (PBM) pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya.

### **Proses Rekrutmen Guru**

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut (1) Persiapan rekrutmen guru, (2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, (3) Penerimaan lamaran guru baru, (4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar, (5) Seleksi pelamar. (Ibrahim Bafadal, 2003: 30).

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: (a) Pembentukan

tukan panitia rekrutmen guru baru. (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah. (c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru. (d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru. (d) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru. (e) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima. (f) Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru. (g) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran 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.

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi: (a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. (b) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. (c) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat 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 kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

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 wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes. (Bafadal,2003 : 30)

### **Persyaratan Menjadi Guru**

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulangtentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara

guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok. (1) Persyaratan administratif. (2) Persyaratan teknis. (3) Persyaratan psikis. (4) Persyaratan fisik.

Dari persyaratan di atas dapat dipahami bahwa syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga negara Indonesia), umur (sekurang-kurangnya 18 tahun), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat umum, yakni harus berijazah pendidikan guru, dan bila tidak harus memiliki sertifikasi profesi melalui program Akta Mengajar. Hal ini mempunyai konotasi bahwa sebagian besar penafsiran masyarakat bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar karena sudah mempunyai pengalaman dalam mengajar.

Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendisain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran. Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berfikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.

Di samping itu guru juga dituntut untuk bersifat realistis, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru juga harus mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun. Tak pentingnya bahwa guru itu harus mampu melakukan interaksi dan memberi motivasi dalam pembelajaran serta memiliki panggilan hati nurani menjadi guru untuk mengabdikan diri demi anak didiknya. Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana cara berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat oleh anak didiknya.

### **Regulasi Manajerial Profil Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta**

Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta sudah berdiri sejak tahun 1968 di bawah naungan Yayasan Ta'mirul Masjid Tegalsari Surakarta terletak di Jl. DR Wahidin No. 36 Laweyan Surakarta. Sekolah Dasar Ta'mirul Islam mempersiapkan generasi yang sanggup memperjuangkan nilai-nilai Islam ditengah perkembangan zaman yang sarat akan aqidah dan keimanan. Sekolah Dasar Ta'mirul Islam telah mampu mencetak generasi yang dapat memadukan Imtak dan Iptek.

SD Ta'mirul Islam dapat tumbuh dan berkembang baik secara kualitas maupun kuantitas. Terbukti dengan banyaknya prestasi yang telah diukir

baik bidang akademis maupun non akademis dan jumlah siswa yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Tahun pelajaran 2008/2009 SD Ta'mirul Islam Surakarta memiliki 934 siswa yang terbagi menjadi 22 kelas. Hingga sekarang jumlah siswa sudah mencapai angka 1000 lebih siswa.

Visi sekolah ini adalah terwujudnya siswa yang berakhlaqul karimah, berprestasi, berwawasan iptek global yang dilandasi dengan iman dan taqwa. Adapun misinya, yaitu :

1. Menumbuhkembangkan terhadap penghayatan dan pengamalan syari'at Islam.
2. Melaksanakan pembelajaran secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
3. Menciptakan suasana yang kondusif untuk mengefektifkan seluruh kegiatan sekolah
4. Mengembangkan budaya kompetitif dalam meningkatkan prestasi.
5. Mengutamakan kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan.
6. Melestarikan dan mengembangkan pengetahuan di bidang IPTEK, bahasa, olah raga, seni dan budaya sesuai dengan bakat, minat, dan potensi siswa.
7. Mengembangkan pribadi yang cinta tanah air.

Dari visi dan misi diatas maka bermuara pada tujuan untuk membentuk siswa yang memiliki akhlak dan kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai Islam untuk bekal hidup bersama di tengah keluarga dan masyarakat.

Sekolah Dasar Ta'mirul Islam

Surakarta merupakan sekolah yang berusaha menghadirkan yang terbaik di era globalisasi ini. Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta bercita-cita membentuk kader bangsa nasionalis, patriotis, beriman Islam, berkualitas dan sanggup menghadapi tantangan jaman. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut. Untuk itu sekolah 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, dapat dianalisis bahwa implementasi rekrutmen guru ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional dan mempunyai kualifikasi yang terbaik. Rekrutmen guru baru ini tidak diadakan tiap tahun karena sesuai dengan kebutuhan sekolah jika ada posisi yang lowong maka diadakan perekrutan guru baru untuk mengisi posisi jabatan yang sesuai bidangnya. Sebelum melakukan kegiatan diperlukan persiapan rekrutmen guru baru, persiapan rekrutmen guru baru ini harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik dalam rangka manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah. Dimana dengan persiapan ini pihak sekolah melakukan pembentukan panitia rekrutmen guru baru, agar mempermudah program kerja mereka dalam proses perekrutan guru baru

sehingga dapat tersusun secara sistematis dan dapat berjalan dengan lancar.

Guru-guru disekolah ini 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 di sekolah ini yang dilibatkan yaitu 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. Pihak sekolah dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru melakukan pengkajian berbagai peraturan pemerintah, 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 rapih. Adapun cara masyarakat untuk memperoleh informasi tentang diadakannya perekrutan guru baru

untuk mengajar disekolah ini yaitu ada yang dengan secara langsung datang kesekolah dan melamar menjadi pegawai.

Begitu pengumuman penerimaan guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Pihak panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia ini 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 yang kemudian dilanjutkan untuk diseleksi.

Syarat-syarat seleksi ini dibuat sendiri oleh sekolah (otonomi sekolah) bukan pemerintah sehingga pihak sekolah lebih berkuasa dalam menentukan prosedurnya. Mengenai tes seleksi yang biasa diberikan kepada calon guru baru di sekolah ini adalah Psikotes, Kesehatan, Micro Teaching, Wawancara, membuat makalah setelah guru tersebut diterima di sekolah ini, mampu berbicara bahasa Inggris dan lain sebagainya. 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. Kualifikasi yang diberikan kepada calon guru baru agar dapat lulus dalam seleksi administrasi yaitu minimal telah menyelesaikan program SI, pengalaman mengajar, prestasi belajar mengajar, uji sertifikasi guru, IP (2,95), bisa berbicara bahasa Inggris.

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 *micro teaching* 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 sekolah. Serta dengan cara tes kesehatan pihak sekolah mendapatkan

calon guru baru yang sehat jasmani dan rohaninya.

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

## Penutup

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut, (1) Kepala sekolah sudah cukup maksimal dalam memberikannya kontribusi terhadap proses implementasi rekrutmen guru, hal ini dapat dilihat dari pemberian wewenang sepenuhnya kepada pihak panitia rekrutmen dalam hal ini bagian personalia untuk melakukan proses rekrutmen guru baru. Tentunya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. (2) Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh pihak sekolah sudah cukup efektif. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen guru baru yang dilakukan oleh pihak sekolah secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan sumber daya manusia

(SDM) yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (3) Dalam proses rekrutmen guru baru di sekolah ini guru-guru tidak dilibatkan karena kepala sekolah telah menyerahkan tugas sepenuhnya kepada bagian personalia, dan para guru hanya sekedar mendapatkan informasi saja tentang kegiatan proses rekrutmen guru baru karena tugas mereka lebih di fokuskan kepada kegiatan belajar mengajar (KBM) agar kegiatan mereka tidak dapat tercampur dengan kegiatan lainnya.

Dari kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat saran yang ditujukan kepada,(1)Kepala sekolah, agar tidak melakukan intervensi terhadap pihak panitia dalam proses rekrutmen guru. (2) Pihak personalia, agar dalam melaksanakan proses rekrutmen harus selalu selektif dan tidak terpengaruh oleh tekanan-tekanan dari luar atau hal apapun.(3) Kepada para peneliti lainnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan objek yang berbeda agar kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat lebih mungkin digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim (2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: AndiOffset.
- Handoko, T.Hani (1984). *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. V.
- Irianto, Yusuf (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia.
- Isjoni, *Penegakkan Aturan Dan Kriteria Dalam Kaitannya Rekrutmen Guru Dan Kepala Sekolah Di Propinsi Riau*, dari <http://www.isjoni.net/web/> - Isjoni.Net Powered by Mambo Generated: 16 April 2008.
- Simamora, Henry (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Pidarta, Made (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. II.
- Saiful, Adi (2007). *Kompetensi yang Harus Dimiliki Seorang Guru.*, [www.SaifulAdi.wordpress.com](http://www.SaifulAdi.wordpress.com), 6 Januari 2007.

- Samsudin, Sadili (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 1 cet 8*, Jakarta : Bumi Aksara, Cet. VIII.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tim Dosen FIP-IKIP Malang (1981). *Pengantar Dasar-dasar Kependidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Undang-undang RI No. 20 (2003). *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Usman, Moh. Uzer (1995). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

