

## **Implementasi Rekrutmen Guru (Non PNS) Di SMK Negeri 1 Merangin**

**Darsiah  
STAI SMQ Bangko**

### **Abstrak**

Guru dan siswa yang ada di sekolah SMK Negeri 1 Merangin merupakan orang-orang yang memiliki kualitas di atas rata-rata. Selain memiliki kualitas di atas rata-rata, mereka juga ditempatkan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Melihat kondisi tersebut di atas, keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik.

Dimana dengan melalui proses rekrutmen ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui bagaimana tingkat efektivitas implementasi rekrutmen guru di SMK Negeri 1 Merangin ini, sehingga dapat menghasilkan guru yang memiliki kualitas dan profesional sesuai bidangnya.

**Kata Kunci: Implementasi, Rekrutmen Guru Non PNS**

### **A. Pendahuluan**

Bagaimanapun sederhananya peradaban suatu masyarakat, di dalamnya terjadi atau berlangsung suatu proses pendidikan. Karena itulah sering dinyatakan pendidikan telah ada sepanjang peradaban umat manusia. Pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu tidaklah heran apabila Negara yang memiliki penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat.

Menurut Tim Dosen FIP-IKIP Malang bahwa .Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-

potensi pribadinya, yaitu rohani (Pikir, karsa, rasa, cipta, dan budi nurani) dan jasmani (Pancaindera serta keterampilan-keterampilan)".<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan sektor penting dari proses pembangunan nasional yang turut meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia suatu Negara. Sumber daya terpenting suatu negara adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam (SDA) yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut.

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Sub sistem tenaga kependidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam Undang-undang SISDIKNAS Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>2</sup>

Menurut Moh. Uzer Usman guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Disinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan

---

<sup>1</sup> Tim Dosen FIP-IKIP Malang, *Pengantar Dasar-dasar Kependidikan*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1981 ), h. 7

<sup>2</sup> UU RI No. 20 *Tentang SISDIKNAS Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h.3

<sup>3</sup> UU RI No. 20 *Tentang SISDIKNAS ...*, h.21

<sup>4</sup> Moh.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya 1995), h.35

kepada siswanya tidak terlalu ketinggalan perkembangan kemajuan zaman.<sup>3</sup> Dalam meningkatkan kualitas anak didiknya guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi, untuk itu ketika proses kegiatan pembelajaran berlangsung seorang guru dapat menciptakan pembelajaran yang menarik dan memiliki jiwa semangat yang tinggi sehingga siswanya termotivasi dengan baik dan lebih berfikir kreatif dan inovatif guna menunjang kehidupannya dimasa datang dan dalam menghadapi tantangan-tantangan pada era globalisasi saat ini. Sehingga dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan (sekolah).

Menurut Hadiyanto menjelaskan bahwa reorganisasi lembaga pengelola pendidikan di daerah pun masih diwarnai oleh tarik menarik kekuatan yang bernuansa kecurigaan. Budi yana menilai bahwa dari hal itu muncul kesan kuat aparat pemerintah daerah ingin menjadi *superpower* dalam birokrasi di daerah dengan cara menempatkan orang-orang yang kurang kapabel dan profesional pada jabatan-jabatan strategis dilingkungan Dinas Pendidikan dari pada menempatkan orang-orang eks Kanwil Depdiknas, yang sebenarnya lebih paham mengenai pendidikan.<sup>4</sup>

Pada era otonomi pendidikan, pemerintah daerah (pemda) memiliki kewenangan yang sangat besar bagi penentuan kualitas sumber daya manusia (guru) yang diperlukan di daerah masing-masing. Dengan melalui otonomi daerah (Pemda) dapat memperhatikan lebih terhadap profesi guru dan diharapkan menjadi lebih dekat pada sasaran dalam peningkatan kualitas pendidikan bangsa. Oleh karena itu, dimasa yang akan datang aparat pemerintah daerah benar-benar harus memiliki pola rekrutmen guru yang lebih bermutu lagi, sehingga terwujud guru yang berkompeten dan efektif.

---

<sup>4</sup> Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, (Rineka Cipta), h.44

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan 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 pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia (SDM) yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut. SMK Negeri I Merangin adalah SMK Negeri yang keberadaannya sangat diminati oleh masyarakat karena merupakan salah satu lembaga pendidikan yang tergolong berkualitas.

Hal ini dapat dilihat dari guru dan siswa yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Guru dan siswa yang ada di sekolah SMK Negeri I Merangin merupakan orang-orang yang memiliki kualitas di atas rata-rata. Selain memiliki kualitas di atas rata-rata, mereka juga ditempatkan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Melihat kondisi tersebut di atas, keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik. Dimana dengan melalui proses rekrutmen ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui bagaimana tingkat efektivitas implementasi rekrutmen guru di SMK Negeri I Merangin ini, sehingga dapat menghasilkan guru yang memiliki kualitas dan profesional sesuai bidangnya.

## **B. Rekrutmen Guru Non PNS (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 T. Hani Handoko 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 T.Hani Handoko . Penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan di seleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.<sup>5</sup>

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 .Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai

---

<sup>5</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 1987), h.69

yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.<sup>6</sup> 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 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 Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar.
3. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar pekerja dari setiap sumber.
4. Menindak lanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.<sup>7</sup>

Menurut Faustino Cardoso Gomes mengatakan bahwa Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan 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

---

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, ( Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1984), h.240 3 Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 215.

<sup>8</sup> Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, Insan Cendikia, 2000), h.40

### 7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.<sup>8</sup>

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, dimana 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 ke sekolah 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.

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.

Menurut Sondang P. Siagian Dalam proses rekrutmen secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, maka hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna

---

<sup>8</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset Yogyakarta 1995 ), h.105

menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratannya yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.<sup>9</sup>

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa proses penarikan penting karena kualitas guru tergantung pada kualitas penarikannya. Jika dalam proses penarikannya tidak sesuai dengan prosedur atau hanya mengisi kekosongan saja, maka hasilnya pun kurang berkualitas. Untuk itu, dalam pelaksanaannya perlu membuat perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan sekolah untuk guru yang ingin melamar kerja di sekolah yang bersangkutan. Dengan demikian pihak penyelenggara rekrutmen dapat menentukan metode rekrutmen apa yang sesuai dan hasilnya pun terjaring sekelompok pelamar yang bermutu sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, para pelamar juga dapat memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

Analisa pekerjaan dapat menghasilkan informasi yang menyeluruh tentang tugas-tugas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja berikut pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi dan persyaratan yang diperlukan agar dapat mengerjakan pekerjaan tersebut. Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*job spesifikasi*). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan itu harus dikerjakan. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.<sup>10</sup> Dari analisa pekerjaan ini baik

---

<sup>10</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 28



lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan. Spesifikasi pekerjaan (*job spesifaction*) menjelaskan minimum kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu.

Untuk memperoleh guru yang benar-benar tepat bagi sekolah, Pihak sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Sedangkan penyedia (Tim Rekrutmen) bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia (SDM) yang potensial dapat dicari.

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang 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<sup>11</sup>

Dari persyaratan di atas dapat di pahami bahwa syarat-syarat administrative 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.

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 TH. 2003 tentang SISDIKNAS dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8

meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>12</sup>

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Pedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.<sup>13</sup>

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimana pun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien, sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan scenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

---

<sup>12</sup> UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Serta UU RI No. 20 TH. 2003 Tentang SISDIKNAS, (Bandung: Citra Umbara, 2006), h.8

<sup>13</sup> Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.68

#### b. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:

1. Mengembangkan kepribadian.
2. Berinteraksi dan berkomunikasi.
3. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.
4. Melaksanakan administrasi sekolah.
5. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.<sup>14</sup>

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian yakni sebagai berikut:

1. Empati
2. Pelindung siswa
3. Pandai bergaul baik dengan siswa maupun dengan kepala sekolah, teman kerja juga staf sekolah.
4. Kritis dan tegas
5. Kreatif
6. Mampu menguasai diri
7. Berwibawa

---

<sup>14</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 16

8. Disiplin, dan

9. Berakhlak mulia

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

c. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bias dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
4. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik

sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Guru merupakan bagian dari masyarakat, khususnya masyarakat dilingkungan sekolah. Guru selalu berinteraksi dengan siswa, sesama guru juga kepala sekolah dan staf yang ada di sekolah. Maka dari itu, guru harus memiliki kompetensi sosial agar mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan seluruh anggota sekolah dan juga mampu merangkul masyarakat sehingga gurudapat menjadi teladan bagi masyarakatnya. Guru-guru juga harus memiliki kekompakan dalam bekerja sesama timnya. Misalnya ada pembentukan koordinator bagi guru bidang studi tertentu. Kompetensi sosial dari seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruannya. Saiful Adi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan gurusebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok.<sup>15</sup>

Kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya. Kinerja guru dalam aspek social ini bisa terlihat jika ia telah mampu berhubungan dan berkomunikasi yang baik dengan siswa karena siswa memiliki latar

---

<sup>15</sup> Saiful Adi, *Kompetensi yang Harus Dimiliki Seorang Guru.*, (www. Saiful Adi.Wordpress.com, 2007)

belakang yang bermacam-macam baik social budaya, ekonomi keluarga, suku, agama dan lain sebagainya. Kemudian guru dengan orang tua siswa, kepala sekolah, sesama guru, staf, serta masyarakat sekitar.

Dari kualifikasi yang telah dirumuskan di atas bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik yaitu telah menyelesaikan program sarjana, kompetensi dalam hal ini dapat dilihat dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik agar menjadi contoh untuk anak didiknya, kompetensi sosial disini adanya interaksi yang baik antara guru dan siswa, baik dalam kegiatan proses belajar mengajar maupun diluar jam pelajaran, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi seorang guru harus menguasai sepenuhnya materi yang akan ia ajarkan kepada anak didiknya tentunya sesuai bidang yang ia geluti, sertifikat pendidik sebagaimana yang dimaksud disini yaitu yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, sehat jasmani dan rohani, dengan kualifikasi tersebut akhirnya akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut T.Hani Handoko Agar proses penarikan berhasil, maka perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari pelaksana penarikan dan lingkungan eksternal. Berikut kendala-kendala yang paling umum:

#### 1. Kebijakan-kebijaksanaan Organisasional

Diantara kebijakan organisasional penting yang akan mempengaruhi penarikan adalah sebagai berikut :

##### a. Kebijakan promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawan sekarang kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan.

##### b. Kebijakan kompensasi

Kendala umum yang dihadapi pelaksana penarikan adalah kebijakan-kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Organisasi biasanya

menetapkan range, upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

c. Kebijakan status karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman, atau sementara, atau part time.

d. Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijakan untuk menarik tenaga-tenaga lokal di mana perusahaan berlokasi dan beroperasi.

2. Rencana-rencana Sumber Daya Manusia (SDM), rencana ini membantu untuk proses penarikan karena meringkas kebutuhan-kebutuhan penarikan di waktu yang akan datang.
3. Kondisi-kondisi Lingkungan Eksternal, dalam hal ini seperti halnya kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga yang berkualitas memerlukan program perekrutan yang lebih agresif.
4. Persyaratan-Persyaratan Jabatan, persyaratan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh setiap organisasi.
5. Kebiasaan-kebiasaan Pelaksana Penarikan, keberhasilan pelaksana penarikan dimasa lalu akan membentuk kebiasaan-kebiasaan. Dengan demikian para pelaksana penarikan memerlukan umpan balik positif dan negatif, agar tidak hanya menggantungkan diri pada kebiasaan yang telah terbentuk.<sup>16</sup>

Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti yang telah di jabarkan di atas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala

---

<sup>16</sup> T.Hani handoko, *Manajemen Sumber Daya...*, h.71



tersebut, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala- kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

### **C. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sudah cukup maksimal dalam memberikan kontribusinya 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.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Anas Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. 16, 1994.
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset Yogyakarta, 1995.
- Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Rineka Cipta.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995.
- Isjoni, *PENEGAKKAN ATURAN DAN KRITERIA DALAM KAITANNYAREKRUTMEN GURU DAN KEPALA SEKOLAH DI PROPINSI RIAU*, dari <http://www.isjoni.net/web/> - Isjoni.Net Powered by Mambo Generated: 16 April 2008.
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. II, 2004.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. V, 2002.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995.
- Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 1 cet 8*, Jakarta : Bumi Aksara, Cet. VIII, 2000.

T.Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta, 1984.

T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 1987.

Tim Dosen FIP-IKIP Malang, *Pengantar Dasar-dasar Kependidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981.

Undang-undang RI No. 20, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Insan Cendikia, 2000.