

Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)

Novan Ramadani Agia¹, Indra Sudrajat²

¹ Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2221200013@untirta.ac.id

² Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indra.sudrajat@untirta.ac.id

Info Artikel

Article history:

Received Mei, 2023

Revised Mei, 2023

Accepted Mei, 2023

Kata Kunci:

LKP, Sistem Rekrutmen, Tenaga Pendidik

Keywords:

LKP, Recruitment System, Teacher

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan laporan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen yang ada di LKP International Education yang berada di daerah Serang Banten. Metode penelitian yang digunakan penulis menggunakan metode kualitatif yang terdiri dari Observasi lapangan, melakukan wawancara dengan pengelola dan mencari informasi melalui litelatur jurnal di internet sebagai memperkuat gagasan dari penulis. Dari hasil telah peneliti temukan di lapangan melalui sumber informasi yang telah peneliti temukan bahwa LKP International Education yang berada di daerah serang Banten melakukan rekrutmen melalui yang pertama penyebaran brosure melalui media sosial, penerimaan calon tenaga pendidik, melakukan seleksi tenaga pendidik, pengumuman tenaga pendidik yang lolos menjadi tenaga pendidik di LKP International Education daerah serang banten

ABSTRACT

The purpose of writing this research report is to find out how the recruitment system is in LKP International Education in the Serang Banten area. The research method used by the author uses a qualitative method consisting of field observations, conducting interviews with managers and seeking information through journal literature on the internet to strengthen the ideas of the author. From the results the researchers found in the field through information sources the researchers found that LKP International Education in the Serang Banten area recruited through the first: distribution of brochures via social media, accepting prospective teaching staff, conducting selection of teaching staff, announcement of qualified educators became an educator at LKP International Education in the area of Serang, Banten.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Novan Ramadani Agia

Institution: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: 2221200013@untirta.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan akses menimba ilmu pendidikan mulai dari jenjang SD, SMP, dan SMA untuk melaksanakan proses kualitas sumber daya manusia dan menciptakan sumber daya manusia yang berpendidikan sesuai hakikatnya dan tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia yang berpotensi dalam bidang akademik dan berkualitas adalah cita-cita bangsa Indonesia yang belum bisa di capai. Pendidikan juga memiliki tujuan tersendiri untuk mencerdaskan peserta didik serta membentuk karakter manusia ke arah yang lebih baik.

Proses pendidikan diwajibkan memiliki hubungan antara peserta didik dengan tenaga pendidik seperti hubungan saling percaya. Pendidik juga harus memiliki cara membimbing dan mengajar peserta didik atau kondisi sosial peserta didik. Pendidikan adalah proses belajar dan mengajar bagi peserta didik dengan pola pikir yang rasional dan mendidik tingkah laku dari peserta didik mampu berperilaku sesuai dengan nilai dan norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Tenaga Pendidik merupakan salah satu bagian terpenting dan tidak bisa di pisahkan, pendidik merupakan faktor salah satu menentukan keberhasilan peserta didik. Guru yang memiliki jiwa profesional yang tinggi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan atau keberhasilan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dalam menyiapkan tenaga pendidik yang profesional, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi sesuai dengan bidang dan profesinya.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan apabila mengikuti pendidikan profesi.

Pada Undang-Undang yang telah di tetapkan Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat, yang di dalam Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa “profesional adalah kemampuan sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber dari penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi mutu dan norma serta memerlukan pendidikan profesi”. Untuk meningkatkan tenaga pendidik yang profesional dapat dilakukan dengan proses terstruktur mulai dari berbagai pelatihan profesional guru. Dengan demikian untuk mencapai predikat guru profesional perlu dilakukan pembimbingan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Tujuan adanya proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) adalah mencari sumber daya manusia atau memilih tenaga kependidikan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik mampu mengajar secara optimal dan dapat bertahan di sekolah maupun di lembaga PNF dalam waktu yang lama. Adanya Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan formal maupun non formal untuk memilah tenaga pendidik yang berkompetensi dan juga berpengalaman hal tersebut merupakan tugas yang penting untuk pengelola lembaga pendidikan karena sangat krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Karena kualitas sumber daya manusia sangat memiliki ketergantungan pada prosedur rekrutmen yang dilaksanakan tersebut.

Proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) dimulai dari waktu mencari atau memilih pelamar dan berakhir ketika pengumuman hasil rekrutmen tenaga pendidik (Guru). Proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) bisa saja dilakukan dengan empat bagian yang diawali dari persiapan rekrutmen guru, merekap semua lamaran dalam format rekapitulasi pelamar, seleksi pelamar. Keberhasilan yang dapat diukur dari rekrutmen tenaga pendidik dapat dilihat dari banyaknya pelamar yang datang untuk melamar ke lembaga pendidikan, banyak pilihan-pilihan calon tenaga pendidik yang memiliki potensi, kualitas, keterampilan dan banyak pelamar yang berhasil.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut UU Sisdiknas No 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat (6): “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara,

tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Menurut Chauhan & Sharma (2015) “Concept of teacher education - it is well known that the quality and extent of learner achievement are determined primarily by teacher competence, sensitivity and teacher motivation”, konsep dari tenaga pendidik diketahui bahwa kualitas dan tingkat prestasi pelajar ditentukan terutama oleh kompetensi guru, hubungan guru dengan murid dan motivasi guru. Di lihat dari kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Oleh karena itu pentingnya rekrutmen tenaga pendidik untuk menciptakan guru yang profesional yang mampu menyampaikan materi pembelajaran yang menarik, mudah dimengerti oleh peserta didik dan membantu peserta didik agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas dan mampu bersaing di masa yang akan datang dan dunia kerja nantinya.

Menurut Heryati & Muhsin (2014); Schuler et al. (1988) menjelaskan bahwa “Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan pengakuan bahwa pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Tenaga pendidik (Guru) profesional merupakan salah satu unsur terpenting dalam upaya pencapaian mutu pendidikan (Ratnasari, 2019). Seseorang yang profesional memerlukan keahlian khusus untuk menjalani profesinya, maka perlu memperhitungkan terhadap formasi guru sebagai tenaga pendidik (Nur et al., 2016). Rekrutmen atau Penerimaan tenaga pendidik adalah bagian dari memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan formal maupun non formal, dilihat dari segi jumlah maupun kualitasnya (Rony & Jariyah, 2020; Rosmi, 2020).

Dari teori-teori pada pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan dari lembaga pendidikan formal, non-formal dapat dilihat dari output yang diterima oleh peserta didik dan juga lembaga yang terkait, tidak hanya itu bahwasannya peran dari tenaga pendidik (guru) juga sangat penting. Tenaga pendidik (Guru) profesional dapat memberikan dampak yang besar bagi peserta didik atau lembaga pendidikan. Untuk mendapatkan atau menciptakan tenaga pendidik yang profesional sistem rekrutmen dari lembaga pendidik juga ikut dalam menentukan keberhasilan yang telah direncanakan.

3. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi-informasi yang relevan disusun dalam penelitian. Proses penelitian ini melalui beberapa tahapan-tahapan mulai dari melakukan observasi lapangan di LKP International Education di daerah Serang Banten, melakukan wawancara kepada pengelola di LKP International Education dan orang-orang yang memiliki informasi dalam kehidupannya, berinteraksi dengan mereka, dan berupaya memahami bahasa mereka tentang lingkungan sekitar.

Metode kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif informasi-informasi yang dikumpulkan yang berbentuk deskriptif dan tidak bisa diukur dengan angka. Oleh karena itu alasan penulis menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini karena metode kuliitatif sangat relevan untuk mencapai tujuan yang ingin diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan agar mendapatkan data dan informasi yang sesuai yaitu melalui tahapan observasi lapangan, wawancara terhadap pengelola dan tenaga pendidik di LKP International Education di daerah Serang Banten. Dalam proses wawancara, peneliti mengambil informan yang kompeten dan yang bersangkutan dengan judul peneliti agar mendapatkan informasi dan data yang relevan sesuai dengan judul yang akan diteliti. Dari temuan-temuan yang didapatkan oleh peneliti dapat di artikan melalui hasil dan pembahasan.

Rekrutmen Tenaga pendidik (Guru) harus benar-benar dilakukan dengan serius atau harus sesuai dengan prosedur rekrutmen tenaga pendidik. Sesuai dengan ketentuan yang tersesun di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 yang membahas Standar Nasional Pendidikan bab VI mengenai standar pendidikan dan tenaga pendidikan pasal 28 seperti yang dijelaskan dibawah ini.

- 1) Tenaga Pendidik diwajibkan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, dan mempunyai kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) yang dimaksud mempunyai kemampuan akademik seperti yang dijelaskan pada ayat 1 yaitu jenjang pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA yaitu:
 - a. Kompetensi pedagogik
 - b. Kompetensi kepribadian
 - c. Kompetensi profesional
 - d. Kompetensi sosial

Jadi untuk proses rekrutmen pada lkp International Education sudah memenuhi prosedur rekrutmen tenaga pendidikan karena untuk proses rekrutmennya melalui empat tahap kegiatan yaitu: proses rekrutmen guru, penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, dan seleksi pelamar. Kegiatan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan pada lkp International Education sudah dilakukan kegiatan sesuai undang-undang yang ada dalam pelaksanaan dalam rekrutmen guru.

a. Persiapan rekrutmen guru

proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) baru yaitu melakukan persiapan awal dari rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus benar-benar di siapkan oleh pengelola lembaga pendidikan agar melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang sesuai dengan keahliannya. Kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan penanggung jawab rekrutmen tenaga pendidik (Guru) baru
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah ditetapkan sesuai dengan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratanyang harus di penuhi oleh calon tenaga pendidik (Guru).
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik (guru) sesuai ketetapan yang ada di lembaga .
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen calon tenaga pendidik (Guru) agar tidak menghambat kegiatan yang lainnya.
- 6) mempersiapkan fasilitas yang diberlakukan dalam proses rekrutmen calon tenaga pendidik (Guru) seperti, format rekapitulasi calon tenaga pendidik (Guru), dan format rekapitulasi calon tenaga pendidik (guru) yang diterima.

- 7) mempersiapkan ruangan atau tempat memasukan lamaran calon tenaga pendidik (Guru).
 - 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik (Guru).

Apabila hal yang telah di sampaikan sebelumnya telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik (Guru) dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya.

- c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman penerimaan guru baru telah disebarluaskan tentu saja masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan calon tenaga pendidik (Guru) di sekolah. Mengetahui ada penerimaan calon tenaga pendidik (Guru), lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

- d. Seleksi pelamar

Untuk seleksi sendiri melakukan tahapan tes seperti tes pengetahuan akademik, tes psikologis, tes bakat, mengukur kemampuan potensi (IQ), tes minat bidang pekerjaan dan masih banyak yang lainnya.

- e. Wawancara

Seleksi wawancara merupakan tahapan tanya jawab yang dilakukan oleh pengelola atau penanggung jawab dengan pelamar atau calon tenaga pendidik.

Dapat disimpulkan bahwa adanya tahapan rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh lkp International Education atau lembaga-lembaga seperti pendidikan formal atau lembaga pendidikan nonformal lainnya. Rekrutmen tenaga pendidik sangat penting untuk mengetahui kemampuan calon guru karena dalam rekrutmen ini calon guru harus mengikuti prosedur kegiatan yang telah dibuat oleh pengelola atau penanggung jawab bagian rekrutmen guru.

Dengan adanya tahapan-tahapan ini yang diterapkan dapat membuat lembaga-lembaga memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada LKP International Education dapat diambil kesimpulannya yaitu: Sistem rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur yang telah dirancang sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik (Guru), dari mulai registrasi pelamar, seleksi pelamar, dan yang terakhir pengumuman calon tenaga pendidik (guru) sudah sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chauhan, A., & Sharma, P. (2015). Teacher education and total quality management (TQM). *The International Journal of Indian Psychology*, 2(2), 80–85.
- Heryati, Y., & Muhsin, M. (2014). Manajemen sumber daya pendidikan. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Nur, M., Harun, C. Z., & Ibrahim, S. (2016). Manajemen sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada sdn dayah guci kabupaten pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 4(1).
- Ratnasari, Y. T. (2019). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Rony, R., & Jariyah, S. A. (2020). Urgensi Pendidikan Karakter dalam Membentuk Akhlak Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 79–100.
- Rosmi, F. (2020). Penerapan Pendidikan Karakter Pada Full Day School di Sekolah Dasar. *Jurnal Holistika*, 4(1), 53–60.
- Schuler, R. S., Dowling, P., & Smart, J. P. (1988). *Personnel/human resource management in Australia*. Sydney: Harper & Row Publishers.