

Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru

¹Viktory Nicodemus Joufree Rotty, ² Damianus Pongoh

^{1,2} Universitas Negeri Manado

Email : viktoryrotty@ini.a.ac.id¹, dammy.pongoh@yahoo.com²

Abstrak

Rekrutmen tenaga pendidik (guru) dalam dunia pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting dan karena itu termasuk dalam manajemen pendidikan. Guru adalah modal dan kekuatan utama bagi keberhasilan pendidikan. Kualitas guru yang baik memberi jaminan yang besar bahwa para siswa akan mendapat pengajaran yang baik, dan akhirnya tujuan pendidikan akan tercapai. Artikel ini memuat serangkaian upaya yang sistematis untuk merekrut guru yang berkualitas. Oleh karena itu artikel ini berjudul 'Manajemen'. Langkah awal yang perlu ditegaskan bagi suatu tindakan rekrutmen adalah perencanaan, yang kemudian diikuti dengan proses rekrutmen yang teratur dan terarah. Bilamana prosesnya berjalan dengan baik dan didukung dengan kelengkapan administrasi, maka besar kemungkinan bahwa guru-guru yang direkrut akan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Kata Kunci: *Manajemen, Rekrutmen, Guru*

Abstract

Recruitment of educators (teachers) in the world of education is something that is very important and therefore included in education management. Teachers are the capital and the main force for the success of education. The quality of good teachers gives a great guarantee that students will receive good teaching, and ultimately educational goals will be achieved. This article describes a series of systematic efforts to recruit qualified teachers. Therefore this article is titled 'Management'. The initial step that needs to be emphasized for a recruitment action is planning, which is then followed by an orderly and directed recruitment process. If the process goes well and is supported by complete administration, there is a high probability that the teachers recruited will meet the needs of the school.

Keywords: *Management, Recruitment, Teachers*

PENDAHULUAN

Rekrutmen adalah salah satu fungsi manajemen tenaga kerja. Rekrutmen adalah pengusahaan, pengerahan dan pencarian tenaga kerja. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan (B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005: 138)

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. T. Hani Handoko mengemukakan bahwa "Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". (T. Hani Handoko, 2001: 69).

Stoner, sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsudin, mengemukakan: "The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan". Rekrutmen adalah

proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu (Sadili Samsudin, 2006: 81)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2004: 33)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

Jadi manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien. Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu, ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh, di antaranya:

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

Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain jenis pekerjaan yang harus dikerjakan, cara mengerjakannya, dan alasan pekerjaan itu harus dikerjakan. Ia menambahkan bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan (Malayu S.P. Hasibuan, 2005: 28-29)

Dari analisa pekerjaan ini lembaga pendidikan, perusahaan atau lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

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. Uraian pekerjaan harus jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggungjawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang diterima dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi (Malayu S.P. Hasibuan, 2005: 34)

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus memberi informasi tentang berbagai spesifikasi pekerjaan, sehingga pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut.

METODE

Berdasarkan dengan karakter permasalahan yang dipergunakan pada kajian ini maka kajian ini dijalankan dengan memakai metode riset kualitatif yakni memfokuskan analisisnya dalam data deskriptif yang berupa berbagai kata tertulis yang dianalisa. Pendekatan kualitatif peneliti pakai untuk menganalisa penelitian dalam fokus pada kajian ini. Sehingga secara otomatis data yang dianalisa lebih ditekankan dalam penelitian kepustakaan yaitu dengan membaca, memahami serta menganalisa berbagai sumber tulisan serta berbagai buku yang berhubungan erat dengan permasalahan yang dianalisa. Metode yang dipergunakan pada kajian ini ialah metode *library research* atau pendekatan kepustakaan. Menurut Rahayu dalam (Ulfah, Supriani and Arifudin, 2022) memaparkan jika studi pustaka ataupun studi kepustakaan sebagai sekumpulan aktivitas yang berhubungan dengan metode dalam mengumpulkan data pustaka, mencatat serta membaca dan mengolah bahan kajian. Jenis kajian ini ialah penelitian kualitatif di mana pada kajian ini data diuraikan secara verbal serta dianalisa dengan tidak memakai teknik statistik.

Data diperoleh melalui usaha menjalankan pencarian di skripsi, tesis, disertasi, artikel ilmiah serta *e-book* dengan melalui media elektronik ataupun media internet. Di dalam *Google Scholar* aktivitas pencarian datanya dijalankan dengan menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan variabel kajian. Sedangkan jurnal yang dipergunakan yakni jurnal yang memiliki keterkaitan dengan sejumlah kata kunci. Sesuai dengan penelusuran yang telah dilaksanakan maka peneliti menentukan sebanyak 20 jurnal yang selanjutnya dianalisis, dirangkum dan dikategorikan. Sehingga bisa memberikan ide baru ataupun gagasan yang berhubungan dengan topik yang dianalisa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan berikut:

Persiapan Rekrutmen Guru

Kegiatan pertama 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:

- Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan atau peraturan lainnya yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, .
- Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru.
- Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya adalah 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.

Penerimaan Lamaran Guru Baru

Begitu ada pengumuman penerimaan guru baru, masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama 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.
- Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

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 penilaian (Ibrahim Bafadal, 2008: 30-32).

Proses Seleksi Calon Guru Baru

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring orang-orang yang dianggap memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan di antaranya adalah:

Tahap 1 : Wawancara Pendahuluan. Langkah pertama dalam proses seleksi adalah wawancara penyaringan pendahuluan. Pada tahap ini akan mulai kelihatan calon yang mungkin memenuhi syarat dan yang tidak, dan mulai dikelompokkan kedua kemungkinan itu.

Tahap 2 : 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 berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja di masa depan.

Tahap 3 : Wawancara Kerja. Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja menjadi saat untuk menilai sifat-sifat pelamar seperti penampilan pribadi, perangai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat (Henry Simamora, 2006: 222-229)

Tahap 4 : Tes Seleksi. Tes seleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi. Tes seleksi adalah alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang obyektif dan terstandarisasi dari karakteristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan dan kepribadian.

Tahap 5 : Pemeriksaan Referensi dan Latar-belakang. Sebelum perusahaan membuat keputusan hasil seleksi, biasanya diadakan terlebih dahulu penyelidikan tentang latar-belakang pelamar. Penyelidikan ini dan pengecekan referensi dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas kriminal dan karakter umum lainnya.

Tahap 6 : Pemeriksaan Fisik/Kesehatan. Pemeriksaan fisik biasanya ditempatkan pada akhir proses seleksi.

Tahap 7 : Keputusan Pengangkatan. Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi (Henry Simamora, 2006: 240-247)

Alasan-alasan Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (vacancy) dengan beraneka-ragam alasan, antara lain (Faustino Cardoso Gomes, 2003: 105-106):

- Berdirinya kelas baru atau penambahan kelas karena meningkatnya jumlah siswa.
- Adanya perluasan kegiatan, misalnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.
- Terciptanya rancangan program, pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
- Adanya pekerja yang pindah/mutasi karena alasan-alasan tertentu.
- Adanya pekerja yang berhenti karena alasan-alasan tertentu (pensiun, dipecat, meninggal).

Saluran-saluran Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (2006: 191-195) saluran-saluran yang dapat digunakan di antaranya:

- *Job Posting* (maklumat pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan pegawai melalui buletin sekolah/perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh calon pegawai yang memenuhi syarat.
- *Skills Inventory* (menemukan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- *Walks-in*, yakni para pencari kerja datang langsung ke departemen SDM dan melamar.
- *Writes-in*, yakni para pelamar mengirim surat lamaran.
- Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, professional dan teknis bagi organisasi.
- Lembaga Pendidikan, meliputi Sekolah Menengah Umum (SMU) dan lembaga pendidikan kejuruan.
- *Advertising* (pengiklanan). Dengan iklan (di radio, televisi, majalah, surat kabar, media online dan lain-lain) para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan.

Dari berbagai macam saluran rekrutmen di atas, dapat disimpulkan bahwa informasi tentang lowongan pekerjaan bisa didapat dari berbagai macam saluran. Hal ini akan lebih mempermudah para pelamar untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan.

Persyaratan Menjadi Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, 2009: 2)

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya dikaji berbagai persyaratan sehingga tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan seorang guru dari profesi lainnya. Syarat-syarat bagi guru, seperti tertuang dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005, yakni: memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, 2006: 62)

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah di sini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru.

UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merumuskan bahwa:

- Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Bab IV Pasal 8).
- Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat (Pasal 9).
- Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Pasal 10).

Empat (4) kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kompetensi Pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan kemampuannya di bidang kognitif (pengertian dan pengetahuan), afektif (sikap dan perilaku), maupun performansi (penampilan).

Kompetensi pedagogik terdiri dari (1) berkontribusi dalam pengembangan kurikulum; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD); (3) merencanakan pelaksanaan pembelajaran; (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir; dan (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru (Syaiful Sagala, 2003: 31-32).

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

Kompetensi Kepribadian

Sebagai pendidik, guru memerlukan kepribadian yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Guru harus berempati pada siswanya dan serentak bersikap kritis. Berempati maksudnya 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 (2006: 16-17) kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:

- Mengembangkan kepribadian
- Berinteraksi dan berkomunikasi
- Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- Melaksanakan administrasi sekolah
- Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Kepribadian yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung-jawab sekaligus menjadi tanda kesiapan dan inti kekuatan profesional seorang guru.

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat sekitar, dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika ia bergaul dan melakukan interaksi dengan rekan kerja dan masyarakat, dan ketika ia mampu mengimpementasikan bahan-bahan ajarnya dalam kehidupan sehari-hari (Saiful Sagala, 2003: 41).

Kompetensi Profesional

Guru adalah faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi terutama profesionalitasnya. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi. Kompetensi Profesional meliputi (Malayu S.P. Hasibuan, 2005: 44-45):

- Kemampuan memahami mata pelajaran yang diajarkan sesuai kurikulum,
- Kemampuan memahami standar kompetensi bahan-ajar
- Kemampuan memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan
- Kemampuan memahami hubungan konsep antar-mata pelajaran terkait
- Kemampuan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran yang tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik, karena guru yang tampak pandai dan cerdas belumlah berarti bahwa adalah guru yang berhasil (Malayu S. P. Hasibuan, 2005: 39-40)

Kendala-kendala Rekrutmen

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005: 45-46) agar proses perekrutan berhasil, maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi:

1. Kebijakan Organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan antara lain:

- Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, maka pelamar yang serius akan semakin banyak. Akan tetapi jika gaji dan kesejahteraan rendah pelamar akan sedikit
- Kebijakan promosi. Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan "pemeliharaan" para karyawan (T. Hani Handoko, 2001: 7)
- Kebijakan status Karyawan. Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (full time) maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya, jika status karyawan honorer, musiman atau sementara atau *part-time* maka pelamar sedikit.

- Kebijakan Sumber Tenaga Kerja. Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari lokal maka pelamar yang berkualitas dan serius akan sedikit. Sebaliknya, jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari wilayah yang lebih luas (misalnya: tingkat nasional) maka pelamar akan semakin banyak.
- 2. Persyaratan Jabatan. Persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya semakin sedikit maka pelamar akan semakin banyak.
- 3. Metode Pelaksanaan Rekrutmen. Semakin terbuka rekrutmen maka pelamar akan semakin banyak. Dan sebaliknya, semakin tertutup penarikan maka pelamar sedikit.
- 4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja. Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.
- 5. Solidaritas Perusahaan. Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar maka pelamar semakin banyak, akan tetapi sebaliknya jika solidaritas rendah maka pelamar sedikit.
- 6. Kondisi-Kondisi Lingkungan Eksternal. Kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya rekrutmen. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga berkualitas memerlukan program rekrutmen yang lebih agresif.

Menilik kendala-kendala di atas, maka dalam proses rekrutmen sekolah harus membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan mengelola pegawai dengan baik, sehingga kendala-kendala yang ada dapat disikapi dan diatasi secara bijak dan tepat waktu.

SIMPULAN

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu, ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh, di antaranya:

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

Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain jenis pekerjaan yang harus dikerjakan, cara mengerjakannya, dan alasan pekerjaan itu harus dikerjakan. Ia menambahkan bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. 2008. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2003. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. 2001. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2005. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 2004. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah RI No. 74 tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Sagala, Syaiful. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. 2003. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. 2005. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, User. Menjadi Guru Profesional. 2006. Bandung: Remaja Rosdakarya.