

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen

Penarikan tenaga pendidik (*rekrutmen*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.¹ Dapat disimpulkan secara umum bahwa rekrutmen atau penarikan pegawai dapat diartikan sebagai suatu bentuk proses untuk menyeleksi dan menarik tenaga kerja baru yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta kebutuhan organisasi.

Defenisi rekrutmen menurut Irwin adalah *“The role of human resource recruitment is to build a supply of potential new hires that the organization can draw on if the need arises. Recruiting consists of any practice or activity carried on by the organization with the primary purpose of identifying and attracting potensial employes”*². Yaitu peran perekrutan sumber daya manusia adalah untuk membangun pasokan potensial tenaga kerja yang baru bahwa organisasi dapat menariknya jika dibutuhkan. Merekrut terdiri dari praktek dan kegiatan yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan prioritas mengidentifikasi dan menarik tenaga kerja yang handal.

Rekrutmen merupakan salah satu kegiatan dalam rencana SDM yang berfungsi untuk menunjukkan lowongan saat ini dan dimasa yang akan datang. Menurut Ivancevich dan Glueck, mendefinisikan “Rekrutmen sebagai serentetan kegiatan yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik calon pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk

¹ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gelora Aksara, 2012), h.140

² Irwin, *Fundamentals Of Human Resource Management*, New York: McGraw-Hill, 2012, hal. 77.

membantu mencapai tujuan perusahaan”.³

Dari pendapat para ahli mengenai pengertian rekrutmen dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar atau calon guru yang memiliki potensi, kualitas terbaik dan mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan sehingga akan tercipta manajemen yang baik, melalui perekrutan yang efektif ini. Melalui kegiatan rekrutmen ini, banyak individu yang datang untuk mengenal sekolah ataupun organisasi dan pada akhirnya memutuskan untuk bekerja dengannya atau tidak. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran diserahkan atau dikumpulkan. Dari banyaknya pelamar yang mengajukan lamaran untuk dapat bekerja di instansi atau sekolah tersebut tidak semuanya dapat diterima dan layak untuk dipekerjakan. Melainkan dari adanya proses rekrutmen ini organisasi dapat lebih selektif dalam memutuskan siapa yang dapat bekerja ataupun tidak. Selain itu “merekrut karyawan yang bagus adalah peluang untuk menunjukkan kepiawaian dari perusahaan agar mendapatkan calon karyawan yang berkompeten”.⁴ Artinya rekrutmen merupakan salah satu cara organisasi atau sekolah agar dapat menunjukkan identitasnya sebagai lembaga yang dapat dilihat dari kompetensi karyawan yang direkrutnya. Dalam mencari pegawai atau tenaga pendidik baru untuk mengisi kekosongan, terlebih dahulu harus menentukan syarat dan ketentuan sesuai kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga.

Pengertian rekrutmen di atas, dapat memberikan pemahaman bahwa rekrutmen merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga dalam mendatangkan tenaga kerja atau pendidik baru dengan prosedur yang telah ditetapkan dan akan diikuti oleh para pelamar dalam rangka mengisi kekosongan jabatan atau tugas dalam organisasi.

Hasil dari kegiatan rekrutmen tenaga kerja ini proses pengidentifikasi terhadap calon tenaga kerja yang dianggap telah memenuhi syarat dan juga memiliki potensi untuk diterima sebagai karyawan. Guna memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan atau organisasi, maka dilakukanlah proses penarikan

³ Mila Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2015, Cet. 1, h.88

⁴ Erwin Nurhuda, Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.9,2014.h.5

pegawai.

Dalam konteks pendidikan, rekrutmen personalia lebih berfokus dalam masalah pengadaan pendidik disekolah. Adapun beberapa alasan yang mendasari sangat perlunya kegiatan rekrutmen pendidik di sekolah atau Lembaga adalah sebagai berikut:

- a. Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*Pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan;
- b. Keluarnya guru akibat ketidak puasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru;
- c. Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain; dan
- d. Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses pelayanan pendidikan.⁵

Sehingga, dengan dilakukakannya proses perekrutan tenaga atau pegawai dalam suatu lembaga pendidikan akan membantu dalam memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang telah di tetapkan dalam suatu lembaga. Diharapkan dengan adanya tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi dari lembaga akan memudahkan lembaga atau perusahaan untuk mendapatkan tujuan yang menjadi visi dan misinya.

2. Dasar Rekrutmen

Banyak masalah yang dihadapi terkait dengan lapangan atas kesempatan kerja, untuk itu perlu adanya proses rekrutmen yang efektif sebagaimana yang telah dijelaskan dipenjelasan sebelumnya. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen menurut Rivai, “Menerima pelamar sebanyak- banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik”.⁶ Artinya aktivitas rekrutmen

⁵ Ulfatin Nurul, Triwiyanto Teguh, *manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*, h.50-51

⁶ Suwatno, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung:ALFABETA,2013), cet. III, h.63

menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan upaya pada calon yang akan dipanggil kembali. Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadang kala bertentangan.

Setiap lembaga atau sekolah memiliki alasan tertentu ketika melakukan perekrutan, sebagaimana alasan-alasan pada penjelasan di atas. Seperti sekolah yang memiliki rancangan atau program baru. Untuk menjalankan program itu maka sekolah membutuhkan tenaga kerja baru. Demikian pula dengan guru 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. Maka dalam memenuhi posisi tersebut diadakanlah rekrutmen tenaga pendidik agar kegiatan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar.

3. Metode dan Sumber Rekrutmen

Metode rekrutmen yang digunakan oleh suatu lembaga akan berpengaruh terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam lembaga. Metode rekrutmen calon tenaga pendidik ada dua, yaitu metode tertutup di mana ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Dan metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak, maupun elektronik, agar tersebar luas kemasyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga lebih besar kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Terkait metode dan sumber rekrutmen tenaga kerja baru, Sofyandi mengemukakan bahwa secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis, yaitu:⁷

a. Sumber Internal

Sumber rekrutmen internal di antaranya: *Job posting dan job bidding*; Referensi pegawai lama, dan rencana suksesi/ penggantian karyawan.

1) Job Posting

⁷ Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013 hal. 27

Job Posting adalah mempublikasikan sebuah lowongan kepada para pekerja dan menyebutkan atribut pekerjaan seperti kualifikasi, atasan, jadwal kerja, dan tarif gaji. *Job Posting* dapat juga diartikan dengan pemberian informasi kepada pekerja tentang lowongan yang kosong dalam organisasi, serta menyebutkan persyaratannya yang biasanya dimuat dalam papan pengumuman atau media publikasi organisasi.⁸ Prosedur ini menggambarkan keterbukaan yang pada umumnya sangat dihargai oleh para pekerja.



⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta 2016, hal. 111.

2) Referensi Pegawai Awal

Seorang pekerja yang awalnya bekerja di organisasi yang mengadakan perektutan, kemudian dipindahkan keposisi lain atau keorganisasi lain, maka dari dia dapat diminta referensi terkait pekerja baru yang dapat menggantikan posisinya. Jika menggunakan metode ini, perlu dipastikan bahwa metode dan referensi yang diberikan bersifat obyektif.

3) Rencana Suksesi/Pergantian Karyawan.

Perencanaan suksesi (*succession planning*) adalah sebuah proses untuk menjamin bahwa orang-orang yang memiliki kualifikasi akan tersedia untuk mengemban posisi manajerial pada saat posisi ini sudah kosong.

b. Sumber Eksternal

Sering sekali terjadi, tenaga kerja yang sudah ada dalam sebuah organisasi tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Misalnya sebuah organisasi membutuhkan seorang operator yang mengelola data dan dokumen organisasi. Di dalam organisasi tidak ditemukan orang yang memiliki potensi seperti itu. Sehingga kondisi ini menyebabkan organisasi harus merekrut tenaga kerja yang bersumber dari luar (*external*).

Sumber rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi perlu mengisi jabatan-jabatan *entry-level*, memerlukan keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki, dan memerlukan karyawan dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru.⁹ Upaya merekrut tenaga kerja dari luar organisasi menjadi penting karena sejumlah alasan berikut:

⁹ *Ibid*, hal. 103.

- 1) Memungkinkan masuknya bakat-bakat baru, dengan ide dan gagasanyang berbeda, serta keterampilan yang beragam.
- 2) Mendrong masuknya keragaman budaya ke lingkungan kerja dan masuknya wakil-wakil minoritas ke dalam berbagai kategori pekerjaan.
- 3) Secara berkelanjutan muncul sebuah standar mutu untuk mengarahkan pelatihan dan pengembangan internal serta keputusan-keputusan seleksi pegawai.
- 4) Memungkinkan masuknya bakat-bakat yang lebih muda dan kurang berpengalaman (dengan biaya yang lebih rendah) ke dalam jalur pengembangan jangka Panjang.

Ketika sebuah oganisasi memilih merekrut tenaga kerja dari sumber eksternal, maka ada beberapa metode yang dapat dilakukan, di antaranya melalui Iklan, surat kabar, televisi, radio, internet, agen tenaga kerja pemerintahan dan swasta, organisasi pencari eksekutif, rekrutmen melalui acara khusus, pemagangan, asosiasi profesi referensi pegawai, dan lamaran “tak dimintak”.

Mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan, sumber dari dalam perusahaan merupakan upaya penarikan pegawai yang dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap peniaian prestasi kerja dan kondisi pegawai yang ada di perusahaan. Mutasi pegawai dapat berbentuk promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kemudian transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatanny, dan demosi jabatan yaitpeu nurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang yaitu rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi. Kedua, sumber dari luar perusahaan, dapat melalui Iklan media massa, lembaga pendidikan, departermen tenaga kerja (Depnaker), dan lamaran kerja yang sudah masuk ke organisasi.¹⁰

4. Hambatan Dan Solusi Dalam Rekrutmen

¹⁰ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya 2012, hal.34.

Proses rekrutmen sering menghadapi berbagai permasalahan yang sering kali menimbulkan ketidakpuasan pada salah satu pihak atau lebih. Dalam menjalankan tugasnya para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa akan menghadapi berbagai kendala. Kendala-kendala ini muncul dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan mencari tenaga kerja sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan di mana organisasi bergerak.¹¹

a. Faktor-faktor organisasional

Beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain:

1) Kebijakan promosi dari dalam

Dengan kebijaksanaan ini, lowongan-lowongan yang ada diisi oleh para pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi, tentunya para pencari tenaga tidak usah lagi mencari sumber-sumber tenaga di luar organisasi, sehingga kemungkinan memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru sangat terbatas.

2) Kebijakan tentang imbalan

Dengan kebijaksanaan ini para pencari tenaga kerja baru hanya dapat menawarkan tingkat penghasilan tertentu kepada para pelamar berdasarkan kebijaksanaan yang berlaku bagi organisasi.

¹¹ *Ibid* hal. 104.

3) Kebijakan tentang status kepegawaian

Maksud dari kebijakan ini ialah ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Dengan kebijakan seperti ini para pencari tenaga kerja hanya mencari pelamar yang bersedia bekerja secara penuh waktu bagi organisasi yang akan memperkerjakannya.

4) Rencana sumber daya manusia

Rencana ini memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen dari luar. Dengan rencana demikian akan membatasi langkah dan tindakan para pencari tenaga kerja, mereka harus mematuhi apa yang telah ditetapkan

5) Kebiasaan pencari tenaga kerja

Para pencari tenaga kerja mungkin saja sudah mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu. Segi negatif dari kebiasaan, yang merupakan kendala dalam proses rekrutmen ialah kecenderungan berbuat kesalahan yang sama terutama apabila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negatif kuat bagi organisasi.

b. Kondisi Eksternal

1). Tingkat pengangguran

Ketika tingkat pengangguran tinggi, para pencari tenaga kerja dapat bertindak lebih selektif karena banyaknya pelamar. Sebaiknya, ketika tingkat pengangguran rendah, pencari tenaga kerja tidak tepat kalau "jual mahal" karena pencari pekerja tidak terlalu sulit untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, pelatihan dan pengalamannya.

b). Kedudukan organisasi

Pencari tenaga kerja baru dengan organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang dan jasa sejenis. Analisis tentang kedudukan relatif suatu organisasi turut menentukan sikap para pencari tenaga kerja

dalam menyelenggarakan rekrutmen.

c). Langkah tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu

Di pasaran kerja, tersedia tidaknya orang memilih pengetahuan dan keterampilan tertentu itu tidaklah konstan, bisa saja suatu ketika terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian tertentu. Dengan demikian sikap dan tindakan para pencari tenaga kerja baru berbeda dibandingkan jika tidak menghadapi suasana kelangkaan.

d). Proyeksi angkatan kerja

Pada umumnya hal ini berkaitan dengan berbagai faktor demografi, seperti laju pertumbuhan penduduk, dari segi jenis kelamin, jumlah dan jenis keluaran lembaga pendidikan. Dari proyeksi tersebut para pencari tenaga kerja dapat memperkirakan apakah jumlah pelamar akan banyak dan dengan kualifikasi yang bagaimana.

e). Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan

Berbagai peraturan perundang-undangan merupakan faktor eksternal yang harus diperhitungkan dan di taati misalnya, ketentuan mengenai upah minimum, upah lembur, ketentuan mempekerjakan wanita dalam prosentase tertentu, hak cutipegawai.

f). Praktek rekrutmen oleh organisasi lain

Kondisi ideal dalam dunia keniagaan ialah apabila semua organisasi menerapkan norma-norma etika yang telah disepakati bersama. Akan tetapi dalam kenyataan tidak selalu demikian, banyak praktek-praktek pengelolaan organisasi, termasuk rekrutmen yang melanggar norma-norma etika.

g). Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru

Peranan informasi tentang analisis pekerjaan adalah sangat penting, dengan informasi ini para pencari kerja tidak lagi semata-mata berpedoman kepada keinginan manajer yang akan mempekerjakan tenaga baru itu kelak, tetapi sudahmemperhitungkan faktorfaktor lain yang memang harus diperhitungkan. Semua kemungkinan hambatan/kendala dalam proses rekrutmen itu harus

dicarikan solusi pemecahannya agar tujuan rekrutmen dapat didapat secara maksimal.

5. Tahap Rekrutmen

Dalam tahapan rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu penyusunan strategi untuk merekrut. Dalam penyusunan strategi ini, peran Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, di manatempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

Hal penting selanjutnya adalah pencarian pelamar-pelamar kerja. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universtas-universitas. Berikutnya adalah penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat. Poin penting yang terakhir adalah pembuatan kumpulan pelamar. Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen guru

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

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.

- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya 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.

c. Penerimaan lamaran guru baru

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

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

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

berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.¹²

Menurut Siagian mengemukakan bahwa “Penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”. Selanjutnya Siagian juga mengemukakan bahwa “Konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun”.¹³

6. Sumber Rekrutmen

Efektifnya suatu proses rekrutmen sangat dipengaruhi oleh sikap organisasi dalam menjalankan sejumlah kegiatan terkait perekrutan. Simamora juga mengatakan “ada dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan yaitu sumber internal dan sumber eksternal”.¹⁴ Berikut penjelasannya mengenai sumber-sumber rekrutmen.

a. Rekrutmen Internal

Randall S. Schuler dan Sausan E. Jackson menyatakan bahwa “sumber- sumber internal dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan, atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali”.¹⁵ Hal ini diperkuat dengan adanya pendapat Hasibuan mengenai sumber rekrutmen internal yang menurutnya adalah “karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yanglowong diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu”.¹⁶ Menurut Nawawi bahwa untuk melakukan rekrutmen internal, kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Rencana Suksesi, merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. Program yang sangat strategis bagi sebuah perusahaan pada umumnya diselenggarakan secara informal. Dengan

¹² Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), cet.4.h.22

¹³ *Ibid*, Siagian, Sondang P, hal. 168-169.

¹⁴ *ibid*

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Ayu Riska Rahmiyati, “Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Perawat Non PNS di Bagian Sumber Daya Manusia RS. Kanker Dharmais Thun 2014”, Skripsi pada Universitas Indonesia, Depok, 2012, h. 17, tidak dipublikasikan

demikian, perlu dilakukan identifikasi pada pekerja untuk mendapatkan potensi tinggi. Pekerja ini diberi kesempatan memperoleh kesempatan setingkat eksekutif, baik sebagai pelatihan atau melalui pengalaman langsung yang berdampak untuk pengembangan karier, maupun untuk menguji kemampuannya sebelum menempati posisi penting dilingkungan perusahaan.

- 2) Penawaran terbuka untuk satu jabatan (*job posting*), merupakan sistem pencarian pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk mengisi jabatan diminta untuk menyampaikan permohonan untuk mengisi seleksi internal. Cara ini sangat tetap untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subjektif.
- 3) Perbantuan pekerja, rekrutmen ini dilakukan untuk jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Setelah selang beberapa waktu, apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok/tepat dan sukses, ia dapat diangkat untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut. Perbantuan pekerja ini merupakan sumber tenaga kerja internal yang penting untuk semua tingkatan jabatan karena sudah mengenal secara baik perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu, pembayaran upah secara intensif lainnya harus sesuai dengan jabatan baru agar motivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien cukup tinggi.
- 4) Kelompok pekerja sementara, yaitu sejumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja. Salah satu diantaranya adalah dengan sistem kontrak, yang akan diakhiri jika masa kontrak selesai.
- 5) Promosi dan pemindahan, dilakukan untuk mengisi jabatan yang bersifat horizontal. Kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah atau dalam bentuk memindahkan pekerjadari satu jabatan ke jabatan yang lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain, bersifat vertikal, sedangkan pemindahan bersifat horizontal.¹⁷

Dari penjelasan tentang cara melakukan rekrutmen yang bersumber dari intern maka dapat disimpulkan bahwa cara ini hanya berlaku untuk karyawan atau pegawai

¹⁷ Mila Badriyah, *op.cit.*, h.91

yang ada dalam organisasi tersebut saja dan bukan untuk umum. Tentu saja dengan adanya perekrutan yang berasal dari intern ini memungkinkan adanya keefesianan waktu dan biaya bagi organisasi. Akan tetapi dapat pula menghambat terjadinya keanekaragaman karyawan dan pemikiran baru yang positif bagi kemajuan perusahaan.

b. Rekrutmen Eksternal

Jika sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah dengan merekrut pegawai dariluar (eksrenal). Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, “sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu”.¹⁸ Pernyataan ini diperkuat kembalidalam buku lain yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa “rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar perusahaan”.¹⁹ Dari dua pendapat diatas mengenai sumber eksternal disimpulkan bahwa sumber eksternal hanya meliputi individu-individu yang saat ini bukan dari bukan merupakan anggota organisasi. Artinya perusahaan dapat lebih banyak merekrut pekerja dengan berbagai kompetensi yang dimiliki tapi tetap berpedoman dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Nawawi dalam buku yang sama mengenai pengertian sumber rekrutmen eksternal diatas mengemukakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar perusahaan. Pasar tenaga kerja merupakan sumber tenaga kerja yang bervariasi. Beberapa bentuknya adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan dengan universitas, merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat di masyarakat. Dengan demikian, universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengisi jabatan dalam bidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjangnya.
- 2) Eksekutif mencari perusahaan, sering terjadi perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabata penting, dengan menawarkan upah/gaji yang kompetitif dibandingkn dengan perusahaan sejenis sebagai pesaingnya. Jika sulit dipenuhi,

¹⁸ Suwatno, dan Donni Juni Priansa, *op.cit.*,h. 74

¹⁹ Mila Badriyah, *op.cit.*, h. 93

dengan rekrutmen tersebut, perusahaan sekurang-kurangnya dapat mengangkat konsultan ahli, yang dapat diperoleh diberbagai lembaga., khususnya perguruan tinggi, rekrutmen ini jika dibandingkan dengan cara lain relatif mahal maka dengan pengangkatan konsultan, pembiayaan dapat lebih ditekan karena dapat dibatasi waktu dalam penetapan perjanjian.

- 3) Agen tenaga kerja, perusahaan hanya menyampaikan karakteristik calon yang diinginkan. Perusahaan membayar agen apabila calon yang diajukan setuju dan diangkat sebagai eksekutif.
- 4) Rekrutmen dengan advertensi, untuk keperluan itu dapat dipergunakan surat kabar lokal, termasuk majalah, radio, dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung kepada calon.
- 5) Bentuk eksternal lain, dapat digunakan sebagai berikut: (a) teman/famili pekerja; dengan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mencalonkan seseorang yang dikenalnya, dengan ketentuan harus melalui seleksi agar memperoleh tenaga kerja berkualitas, cara ini disebut juga “rekrutmen dari mulut kemulut”, yang mungkin merupakan rekrutmen internal dan mungkin pula bersifat eksternal; (b) kantor penempatan tenaga kerja; di Indonesia dalam rangka menyalurkan tenaga kerja yang sangat besar jumlahnya, pemerintah dapat ikut berperan aktif dalam membantu pencari kerja. Setiap calon dipanggil untuk mengikuti seleksi agar diperoleh tenaga kerja yang kompetitif; (c) Balai latihan keterampilan, bertugas membantu pencari kerja untuk memperoleh keterampilan kerja tertentu. Dari balai ini dapat diperoleh sejumlah calon yang direkomendasikan. Jika jumlahnya melebihi kebutuhan, dapat dilakukan penyeleksian melalui proses yang objektif; (d) organisasi profesional; dengan cara meminta bantuan atau bekerja sama dengan organisasi profesional yang relevan, dalam usaha merekrut tenaga kerja yang berkualitas.²⁰

Berbeda dengan sumber internal, sumber eksternal mengambil karyawan dari luar sekolah yang artinya sekolah benar-benar menerima guru baru dengan pemikiran baru dan memungkinkan membawa rahasia sekolah lain. Akan tetapi jika dilihat dari aspek biaya dan waktu sumber eksternal ini lebih banyak menghabiskan kedua aspek tersebut. Cara-cara di atas dilakukan untuk perekrutan yang bersumber dari luar atau yang sering didengar

²⁰ Mila Badriyah, op.cit., h. 94

dengan kata perekrutan eksternal. Akan tetapi dari beberapa cara tersebut memiliki kelemahan seperti rekomendasi dari karyawan yang kemungkinan menimbulkan sikap nepotisme dalam penentuan karyawan yang diterima. Begitupun dengan sumber eksternal ini memiliki kelebihan tersendiri yaitu memudahkan untuk memperoleh calon tenaga kerja yang cukup banyak sehingga membuka kemungkinan untuk memilih yang terbaik. Tidak hanya itu, cara yang lainya pun pasti memiliki kekurangan dan kelebihan yang nantinya akan terlihat dan dirasakan.

7. Perekrutan Dalam Pandangan Islam

Aset yang paling penting dalam Lembaga Pendidikan islam adalah sumber daya manusianya. Sebab, mereka inilah yang merancang, menghasilkan inovasi, mengawasi mutu, memasarkan produk, serta meumuskan strategi tujuan dari lembaga, sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berfungsi.²¹

Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam pandangan Islam, adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya di samping itu yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.

Berdasarkan firman Allah SWT dalam surah Al-Qoshos ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillahia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²²*

Dalam Tafsir Al-Azhar, dijelaskan bahwa ayat di atas berkaitan dengan kejujuran nabi Musa a.s ketika bertemu dengan kedua putri nabi Syu'aib ketika hendak mengambil air di sumur yang disana telah banyak laki-laki yang duluan sampai dan mengantri mengambil air dalam sumur, sehingga membuat kedua putri nabi Syu'aib a.s itu

²¹ Rahmat Hidayat & Chadra, W, (2017), *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan, LPPPI, hal. 37.

²² Mushaf Aqila, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Jabal Raudhatul Jannah. hal. 613.

menunggu giliran mereka. Saat itu nabi Musa pun datang menolong mereka. Ketika kedua putri tersebut kembali ke rumah, mereka menjelaskan apa yang telah terjadi kepada ayahnya, kemudian meminta ayahnya tersebut agar dapat memperkerjakan nabi Musa a.s dengannya. Ketika ayahnya bertanya kenapa begitu yakin dengan Musa padahal baru berjumpa, maka putrinya menjawab bahwa Musa memiliki dua sifat dalam dirinya yakni kuat dan jujur. Dikatakan ia kuat karena tutup sumur yang mestinya diangkat sepuluh orang dapat ia angkat sendiri, sedangkan sifat jujur dilihat dari saat kedua putri tersebut disuruhayahnya menjemput nabi Musa a.s dalam perjalanan Musa a.s. tidak nampak pada wajah atau sinar matanya tanda nafsu serakah. Bahkan ketika berjalan nabi Musa a.s lebih memilih di depan kemudian diikuti kedua putri nabi Syu'aib dibelakangnya meskipun dia tidak tau jalan. Dan kedua putri nabi Syu'aib a.s memberikan intruksi dari belakangnya. Hal ini untuk menghindari dan menjaga pandangan dari sesuatu yang tidak diridhoi Allah. Dan nabi Syu'aib pun memperkerjakan Musa dan menikahkan dia dengan salah satu putri nabi Syu'aib dengan mahar bekerja dengannya selama delapan tahun atau lebih jika nabi Musa a.s. suka.²³

Dari ayat dan tafsir yang dijelaskan di atas, dapat dipahami bahwa seorang tenaga pendidik harus memiliki fisik yang sehat dan kuat supaya ketika diproses belajar mengajar peserta didik dapat terealisasi dengan baik. Kemudian harus bersifat jujur baik dengan diri sendiri maupun kepada orang lain. Karena dengan sifat jujur seorang tenaga pendidik dapat memperoleh berbagai kebaikan seperti kepercayaan dalam mendidik dan mengampuh mata pelajaran. Serta tidak memiliki sifat serakah, tamak dalam menjalankan tugasnya.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi dapat dilihat dari seberapa profesional tenaga pendidik yang berperan di dalamnya. Salah satu kandungan dari keprofesionalan adalah keahlian yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik maupun unsur lainnya yang ada dalam lembaga. Jika seluruh jabatan dan tugas diberikan kepada yang ahlinya maka proses kerja akan lebih mudah dan *output*-nya pun memuaskan. Senada dengan sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari yang artinya; "*Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat*

²³ Hamka, *Tafsir Al-Azhar Juzu 'XVII*, Jakarta: Pustaka Panjimas, hal. 74.

bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan? ' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (Bukhari – 6015).²⁴

B. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau guru merupakan sosok yang tidak asing didengar, terutama dalam dunia pendidikan. Dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *teacher* yang artinya tenaga pendidik atau pengajar.²⁷ Dalam Bahasa Arab disebut sebagai *Ustadz, Mudarris, Mu'addib, Mursyid, Murabbi* dan *Mu'allim* yang artinya mengajar/guru.²⁵

Sedangkan pengertian tenaga pendidik yang dijelaskan dalam Undang- undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutamabagi pendidik pada Perguruan Tinggi.”²⁶ Kemudian pada UU No.14 Tahun 2005 pengertian guru atau tenaga pedidik lebih dispesifikkan, yakni “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada Pendidikan anak usia dini dan jal Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”²⁷

Melihat pengertian tenaga pendidik yang dikemukakan dalam Undang- Undang tersebut, seolah-olah posisi guru mencakup seluruh proses kegiatan pelemangan anak didik. Dimana tugasnya bukan hanya untuk menyampaikan ilmu yang dimiliki, akan tetapi juga membimbing pemahamannya terhadap ilmu yang disampaikan, melatihnya kemudian melakukan penilaian terhadap apa yang sudah dilakukan apakah sudah baik atau belum. Kemudian tidak hanya sampai disitu, guru juga harus mengevaluasi hasilnya bila belum seperti semestinya, maka kembali diajarkan, dibimbing dan dilatih. Hal ini secaa tidak langsung menunjukkan bahwa guru harus memiliki sikap yang sabar.

²⁴ Imam Bukhori, (2008), *Shohih Bukhori*, Juz I, Bairut; Daar Al Kutub, hal.37.

²⁵ Azizah Hannum Ok, (2017), *Filsafat Pendidikan Islam*, Medan: Rayyan Press, hal. 70.

²⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.

²⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Sebagaimana pernyataan Abu Hanifah dalam Kitab Ta'limul Muta'allim "Guru harus memiliki akhlak mulia, penyantun, dan penyabar."²⁸

Kalau kita melihat secara fungsional kata pendidik dapat diartikan sebagai pemberi atau penyalur pengetahuan, keterampilan. Jika menjelaskan pendidik ini selalu dikaitkan dengan bidang tugas dan pekerjaan, maka *fareable* yang melekat adalah lembaga pendidikan. Sedangkan Secara umum, setiap orang dewasa dapat dikatakan sebagai seorang pendidik karena pendidikan merupakan suatu perbuatan sosial yang dapat dilakukan oleh siapa pun senada dengan pernyataan bahwa pendidik merupakan semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang²⁹

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 yang menyatakan bahwa "guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional" yaitu kualifikasi akademik guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D- IV/S1-PGSD/ PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.³⁰

Sebagai seseorang yang berperan penting dalam proses kemajuan kualitas pendidikan maka pendidik harus memiliki kompetensi untuk mendukung utama kinerjanya. Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, guru harus memiliki 4 kompetensi, antara lain: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Keahlian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional.

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik dalam kompetensi ini di antaranya: Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik; mengembangkan kurikulum yang terkait mata pelajaran yang diampu;

²⁸ Az-Zarnuji, (2014), *Ta'limul Muta'allim*, Surabaya: Mutiara Ilmu, hal. 18.

²⁹ Tafsir dan Ahmad, (2016), *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hal, 170.

³⁰ Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Pendidik dan Kependidikan.

menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; memanfaatkan Teknik Ilmu Komputer (TIK) untuk kepentingan pembelajaran; memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; berkomunikasi efektif, empatik, dan santun ke peserta didik; serta menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar.

2. Kompetensi Keahlian

Kompetensi yang harus dimiliki bagi pendidik dalam hal ini di antaranya: Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya bangsa; penampilan yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat; menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa; serta menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi yang harus dimiliki dalam hal ini di antaranya: Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga; berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya; dan berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.

4. Kompetensi profesional

Kompetensi ini juga harus dimiliki pendidik karena hal ini akan mendukungnya menjadi pendidik yang profesional di antaranya yaitu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu; mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu; dapat mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mampu mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; yang terakhir memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Menurut Zainuddin dalam pelaksanaannya pendidikan yang diharapkan adalah pendidikan yang berkualitas, adapun di dalamnya terdiri dari produk

pendidikan yang dihasilkan berupa presentase peserta didik yang berhasil lulus dan lulusan tersebut diserap oleh lapangan kerja yang tersedia atau membuka lapangan kerja sendiri, baik dengan cara meniru yang sudah ada atau menciptakan yang baru.

Pendidikan yang menyangkut pengelolaan kelas yang sesuai dengan kondisi kelas yang relatif kecil, penggunaan metode pengajaran yang tepat serta lingkungan masyarakat yang kondusif, selanjutnya adanya kontrol pada sumber- sumber pendidikan yang ada, baik warga belajar, sumber belajar, pamong belajar, tempat belajar sarana belajar, program belajar dan dana belajar.³¹ Dengan meningkatkan mutu sebuah pendidikan, pelaksanaan dan pelanggan pendidikan pun akan merasa puas dengan hasil yang diperoleh.

Adapun karakteristik sekolah dapat dikatakan berkualitas diantaranya yaitu:³²

a. Kinerja (*performa*)

Hal ini berkaitan dengan aspek fungsional sekolah misalnya: Kinerja guru dalam mengajar, dan edukatif sekolah baik yang tandai hasil belajar tinggi, lulusannya banyak. Akibat kinerja yang baik maka sekolah tersebut menjadi sekolah favorit.

b. Waktu wajar (*Timeliness*)

Selesai dengan waktu yang wajar misalnya memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu. Dan tidak mengulur-ngulur pekerjaan atau melakukan sesuatu yang dapat menunda atau memperlambat pekerjaan selesai.

c. Handal (*reliability*)

Usia pelayanan prima bertahan lama misalnya: Pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan dari tahun ke tahun, mutu sekolah tetap bertahan dari tahun ke tahun, kerja keras guru bertahan dari tahun ke tahun. Serta mempunyai daya tahan banting misalnya: Meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan, tidak tutup.

³¹ Zainuddin, (2018), *Reformasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 3.

³² Ibid, Husain Usman..hal. 433.

d. Keindahan (*arsithectic*)

Dalam sekolah perlu dibangun manusia (*personal interface*) yakni dengan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme. Misalnya: Warga sekolah saling menghormati, baik warga intern maupun ekstern sekolah, demokrasi dan menghargai profesionalisme.

e. Mudah penggunaan (*ease of use*)

Aturan-aturan sekolah mudah diterapkan. Buku-buku perpustakaan mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu. Penjelasan guru di kelas mudah dimengerti siswa. Bentuk lain dari sekolah yang bermutu adalah bentuk khusus (*feature*), yaitu keunggulan tertentu. Misalnya unggul dengan bahasa asingnya, unggul penguasaan teknologi informasinya.

f. Memiliki standar tertentu (*conformance to specification*)

Supaya suatu sekolah memiliki kriteria yang berbeda dengan sekolah lain, maka seharusnya sekolah memiliki standar tertentu yang dapat membedakannya. Misalnya sekolah sudah memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM), atau sekolah sudah memenuhi standar minimal ujian nasional. Adapun kriteria siswa dikatakan mempunyai kualitas jika sesuai dengan indikatornya.

Indikator kualitas siswa dilihat dari segi pengetahuannya. Standar kelulusan sesuai dengan nilai murni (NEM) menjadi indikator yang masih dipakai untuk menyatakan seorang siswa bermutu atau tidak.³³ Bila mendapatkan nilai tinggi, siswa itu dikatakan bermutu, bila tidak apalagi gagal bukan hanya siswa yang mendapatkan anggapan yang kurang baik, tetapi sekolahpun juga akan menurun kualitasnya.

Untuk mencapai tujuan tersebut harus ditempuh dengan proses belajar yang efektif. Pembelajaran merupakan sebuah proses perubahan perilaku sebagai akibat dari interaksi dengan lingkungan sehingga terjadinya pengalaman belajar dan hasil belajar menjadi lebih bermakna. Keberhasilan pembelajaran ditandai dengan

³³ Djohar, (2013), *Pendidikan Strategis*, Yogyakarta: Lesti, hal. 33

perolehan pengetahuan keterampilan dan sikap positif pada diri individu, sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa yang memiliki tanggung jawab dalam mendidik, mengajarkan, melatih maupun menilai peserta didik. Sedangkan rekrutmen tenaga pendidik merupakan proses mencari, menemukan dan menarik tenaga pendidik sebagai orang yang melakukan kegiatan dalam bidang pendidikan yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan guna membantu tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan.

2. Peran Dan Fungsi Tenaga Pendidik

Peran dan fungsi guru sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan Pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus dalam pembelajaran guru memiliki peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing, dan memfasilitasi siswa untuk belajar. Ki Hajar Dewantara menegaskan pentingnya peran dan fungsi guru dalam Pendidikan dengan ungkapan “*Ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa tut wuri handayani.*” Yang berarti guru berada di depan memberi teladan, guru berarti di tengah menciptakan peluang dan prakarsa, dan guru dari belakang memberi dorongan dan arahan.³⁴

Menurut Slameto dalam Rusdi Ananda menjelaskan peran dan fungsi guru sebagai berikut:⁴¹

1. Mendidik dengan titik berat memberikan arahan dan motivasi pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka Panjang.
2. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
3. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai dan penyesuaian diri siswa.

Membahas peran dan fungsi guru Hamalik juga mengemukakan memberikan penjelasan bahwa peran dan fungsi guru itu sebenarnya sangat luas yang meliputi empat

³⁴ Rusdi Ananda, (2018), *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI, hal. 21.

hal, yaitu:³⁵

1. Guru sebagai pengajar (*teacher is instructor*)

Yaitu guru bertugas memberikan pengajaran dengan menyampaikan pelajaran agar peserta didik memahami dengan baik pengetahuan yang telah disampaikan.

2. Guru sebagai pembimbing (*teacher as counsellor*)

Guru berkewajiban memberikan bantuan kepada peserta didik agar mampu menemukan dan memecahkan masalahnya sendiri, mengenal dirinya dan menyesuaikan dengan lingkungannya.

3. Guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*)

Guru dipandang orang paling berpengetahuan. Guru bukan hanya berkewajiban menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya tetapi juga berkewajiban mengembangkan pengetahuan terus menerus memupuk pengetahuan yang telah dimilikinya.

4. Guru sebagai pribadi (*teacher as person*)

Sebagai pribadi yang dijadikan contoh guru harus memiliki sifat yang disenangi oleh peserta didiknya. Hal tersebut sangat diperlukan dalam menciptakan suasana belajar mengajar yang efektif. Karena itu guru wajib berusaha untuk terus memupuk sifat-sifat baik pribadinya serta mengembangkannya supaya disenangi oleh orang lain.

C. Kualitas Pendidik

1. Pengertian kualitas Pendidikan

Secara umum, kualitas atau mutu mengandung arti derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, produk Pendidikan dapat dirasakan. Dalam konteks Pendidikan makna mutu mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya.³⁶

Pengertian kualitas dapat dilihat dari tiga pakar yang memiliki pandangan beragam diantaranya yaitu, pertama, Deming melihat masalah mutu hakikatnya terletak

³⁵ Hamalik, (2014), *Psikologi Belajar dan mengajar*, Bandung : Sinar Baru Algesindo, hal. 23.

³⁶ Engkoswara, (2020), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 202.

pada konsep manajemen, khususnya kegagalan senior manajer dalam proses perencanaan, adapun makna mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Kedua, Jurusan memiliki ide penting mengenai mutu, yaitu kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Ketiga, Philip Crosby mengungkapkan pengertian mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan.³⁷

Kualitas adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*services*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customers*) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal customers dan eksternal. *Internal customer* yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri. Mutu tidak berdiri sendiri artinya banyak faktor untuk mencapainya dan untuk memelihara mutu.⁴⁵

Sedangkan, secara umum pengertian dari kualitas pendidikan ialah pendidikan mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakjujuran dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Mutu pendidikan adalah pendidikan yang seluruh komponen berbagai perangkat pendukung lainnya dapat memuaskan peserta didik, pemimpin, guru dan masyarakat pada umumnya.⁴⁶

2. Indikator Kualitas Pendidikan

Mutu layanan pendidikan dapat dikategorikan berdasarkan pandangan sistem, yaitu kategori output, proses, input. Berdasarkan pandangan ini maka inti dari kebermutuan sekolah kategorinya dapat disederhanakan yaitu mutu hasil, proses, mutu masukan. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran. Mutu proses adalah kebermutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan

³⁷ Edward Sallis, (2012), *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*, Jogjakarta: IRCiSoD, hal. 96.

untuk terjadinya proses pembelajaran yang meliputi, kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran.³⁸

Sedangkan menurut Husaini Usman mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna. Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi.

Mutu pendidikan tidak hanya sekedar memenuhi standar atau indikator, tetapi memiliki kemampuan untuk kepuasan pelanggan. Berikut ini, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu, yaitu:

1. Komitmen pada kualitas, organisasi harus selalu mempunyai tanggung jawab terhadap kualitas serta memelihara kualitas secara terus- menerus.
2. Budaya kualitas, komitmen kualitas harus direfleksikan dalam budaya organisasi, norma perilakunya serta nilai- nilainya.
3. Informasi dari pelanggan, pada akhirnya dalam membangun persepsi kualitas pelanggan yang mendefinisikan kualitas.
4. Sasaran yang jelas, sasaran kualitas harus jelas dan tidak umum cenderung menjadi tidak bermanfaat.
5. Karyawan yang berinisiatif, karyawan harus diberikan motivasi dan dilibatkan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi organisasi dengan pemikiran kreatif dan inovatif.³⁹

Jadi, berdasarkan uraian pendapat di atas disimpulkan bahwa sekolah dikatakan melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan apabila pemimpin lembaga pendidikan atau kepala sekolah tersebut berani untuk berinovasi, sehingga sekolah tersebut menjadi pilihan yang berbeda dengan sekolah lain. Adapun indikatornya adalah mencakup input dan proses rekrutment tenaga pendidik.

³⁸ Cepi Triana, (2015), *Pengembangan Manajemen Sekolah*, Bandung: Remaja RosdaKarya, hal. 52.

³⁹ Yakub & Vico Hisbanarto, (2014), *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal.107

3. Tujuan Kualitas Pendidikan

Untuk memandirikan atau memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan otonomi kepada sekolah dan mendorong sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif. Secara rinci peningkatan mutu bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumberdaya yang tersedia, meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama, meningkatkan tanggungjawab sekolah kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu sekolahnya, meningkatkan kompetensi yang sehat antara sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.⁴⁰

Sehingga mutu bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia.

⁴⁰ Anonym, (2014), *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, hal. 31.