

REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU DI SMA AL-ISLAM KRIAN

Ayuan Nova Listanti 091714038

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: Rubbystar@rocketmail.com

Desi Nurhikmahyanti

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: desilecturer@gmail.com

Abstrak: Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi. Tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian. 2) Untuk mengetahui pelaksanaan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian. 3) Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung proses rekrutmen dan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian. 4) Untuk mengetahui usaha dalam mengatasi faktor pendukung dan penghambat rekrutmen dan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian. Fokus dalam penelitian ini adalah; 1) Pelaksanaan rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian. 2) Pelaksanaan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian. 3) Faktor pendukung dan penghambat rekrutmen dan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian. 4) Usaha dalam mengatasi faktor pendukung dan penghambat rekrutmen dan seleksi di SMA Al-Islam Krian. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif study kasus, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, studi dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini adalah; 1) Proses rekrutmen dan seleksi guru di sekolah SMA Al-Islam Krian adalah kegiatan menarik para calon guru untuk melamar dengan cara membuka lowongan guru, kemudian melakukan seleksi administrasi, tes wawancara dan tes mengajar dikelas. 2) Peran yayasan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini sebagai penyedia SDM, yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. 3) Peran yayasan sebagai penyedia pelamar memudahkan sekolah karena tidak banyak membuang waktu untuk mengiklankan lowongan di media massa radio maupun koran. 4) Ada pembagian kerja antara kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru dalam pelaksanaan seleksi.

Kata kunci: *rekrutmen guru, seleksi guru*

Abstract: Recruitment is the process of generating a group of qualified applicants for organizational jobs. The purpose of the study were: 1) To know the recruitment of teachers in its implementation in SMA Al-Islam Krian. 2) To know the selection of teachers in its implementation in SMA Al-Islam Krian. 3) To know the factors inhibiting and the supporting in its recruitment and selection process at the SMA Al-Islam Krian. 4) To know the effort in overcoming the supporting factors and inhibiting the recruitment and selection of teachers in SMA Al-Islam Krian. The focus of this research is; 1) Implementation of recruitment in SMA Al-Islam Krian. 2) The teacher selection in SMA Al-Islam Krian. 3) supporting factors and inhibiting recruitment and selection of in SMA Al-Islam Krian. 4) the supporting efforts to overcome the supporting factors and the inhibiting of the recruitment and selection in SMA Al-Islam Krian. Researchers used a case study qualitative research methods, data collection techniques used in this study were in-depth interviews, the study documentation. Validity of the data use triangulation techniques. The results and conclusions of this research are; 1) The process of recruitment and selection of teachers in SMA Krian Al-Islam is an interesting activity for teachers candidates to apply by hiring teachers, then do the selection and administration, test interviews and tests to teach in class. 2) The role of foundations in the implementation of the recruitment and selection is as the provider of human resource, which is then submitted to the school to be selected. 3) The role of foundations as providers facilitate school for the applicants because not much time to advertise vacancies in the mass media of radio and newspapers. 4) There is a division of labor between the principal, vice of curriculum, and teachers in the implementation of the selection.

Keywords: Recruitment, Selection, Teacher

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi, kehidupan manusia akan mengalami suatu perubahan dimana manusia akan dituntut lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi suatu kehidupan. Lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang profesional yang dapat menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan merupakan peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup bangsa dan negara, karena pendidikan merupakan wahana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada realitasnya masyarakat Indonesia masih mengalami suatu permasalahan dalam segi pendidikan yaitu kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini disebabkan karena rendahnya mutu pendidikan disetiap jenjang dan satuan pendidikan. Hal ini terjadi bukan karena pemerintah tidak melakukan suatu upaya-upaya untuk meningkatkan pendidikan.

Sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru. Pendidik merupakan salah satu hal yang penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan nasional Pasal 39 Ayat 2 Pendidik adalah: Tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melalui hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru sebagai pendidik menurut Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 Sistem pendidikan nasional Pasal 40 Ayat 2 memiliki kewajiban sebagai berikut: (1)menciptakan

suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.

(2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas yaitu terletak pada proses rekrutmen tenaga pendidik karena dalam proses tersebut terjadi seleksi calon tenaga pendidik.

Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi. Oleh kepala sekolah harus sangat berhati-hati dan selektif dalam memilih calon pendidik. Karena sekali saja melakukan kesalahan dalam memilih tenaga pendidik maka akan berdampak besar bagi pendidikan dikemudian hari. Pada proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang ditetapkan maupun jumlah yang dibutuhkan.

Dalam meningkatkan suatu pendidikan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia harus dilakukan secara selektif baik mengenai informasi yang akurat, mengenai kualifikasi disetiap bidang pekerjaan, dan untuk mengembangkan suatu tujuan pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan dan persyaratan dari sekolah, hal itu dilakukan untuk untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi yang tinggi dan profesional dibidangnya sehingga dapat

meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Pada hakikatnya proses rekrutmen SDM merupakan bagian dari usaha dari perencanaan SDM.

Dengan adanya rekrutmen guru maka sekolah dapat menghasilkan tenaga pendidik atau guru yang profesional sehingga dapat menciptakan *output* atau siswa yang cakap, memiliki budi luhur yang baik dan berguna bagi bangsa dan negara kita.

SMA Al-Islam Krian memiliki jumlah guru yang terus meningkat seiring dengan peningkatan jumlah kelas. Pengadaan guru yang dilakukan oleh sekolah yang melalui yayasan adalah dengan melaksanakan rekrutmen. Menurut Drs. Roziq yang merupakan waka kurikulum SMA Al-Islam Krian dalam studi pendahuluan mengatakan bahwa:

Rekrutmen adalah kegiatan sekolah dalam pengadaan tenaga pendidik, kegiatan ini tidak hanya dilakukan oleh pihak sekolah yaitu kepala sekolah, namun dilakukan dengan melakukan kerjasama dengan yayasan dan siswa. hal ini dilakukan untuk mendapatkan guru yang profesional untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan sekolah.

Keterlibatan yayasan dan siswa mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses rekrutmen. Yayasan sebagai penyedia sumber daya manusia/calon tenaga untuk mengisi lowongan/posisi yang dibutuhkan oleh sekolah, sedangkan siswa terlibat langsung keputusan penerimaan calon pendidik tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang profesional.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi di SMA Al-Islam krian dilaksanakan secara selektif oleh sekolah kepada pelamar. Dalam menyeleksi, para pelamar diseleksi secara

ketat, hal ini dilakukan untuk mendapatkan guru yang profesional dan memiliki kualifikasi yang ditentukan oleh sekolah. SMA Al-Islam Krian masih kurang selektif dalam merekrut calon-calon guru yaitu merekrut kerabat atau famili yang sebenarnya tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas ditemukan suatu permasalahan yang muncul adalah keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya sekolah dalam proses rekrutmen dan seleksi guru. Tetapi mengapa SMA Al-Islam Krian masih adanya tindakan yang kurang selektif dalam menyeleksi kerabat/famili untuk menjadi guru di SMA Al-Islam krian, padahal dengan cara selektif pun dapat menghasilkan guru yang profesional. Berdasarkan hal tersebut penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian di SMA Al-Islam Krian dengan judul “ Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-Islam Krian”. Dengan fokus penelitian yang diambil : (1) Pelaksanaan rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian, (2) Pelaksanaan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian, (3) Faktor penghambat dan pendukung rekrutmen dan seleksi guru di SMA AL-Islam Krian, (3) Usaha dalam mengatasi faktor penghambat dan pendukung rekrutmen dan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan pendekatannya adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi guru. Rancangan penelitian yang digunakan adalah menggunakan rancangan study kasus. Sumber

data dari penelitian ini adalah subyek penelitian yang meliputi kepala sekolah, ketua yayasan, waka kurikulum, dan guru. Diharapkan dari berbagai informan diatas peneliti dapat memperoleh data yang akurat dari hasil wawancara secara mendalam. Data yang diharapkan meliputi bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di SMA AL-Islam Krian. Teknik analisis data kualitatif ini dilakukan secara interaktif. Aktivitas dalam analisis data pada penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan yang terakhir adalah kesimpulan. Pengecekan keabsahan data merupakan pembuktian bahwa apa yang telah dialami oleh peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya ada. Untuk mengetahui keabsahan data peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu *Credibility*, *Transfability*, *depenability*, dan *confirmability* peneliti menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Rekrutmen Guru di SMA Al-Islam Krian

Rekrutmen guru di SMA AL-Islam krian dilakukan setiap sekolah memerlukan guru baru dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan SMA Al-Islam Krian yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa disetiap tahunnya. Dengan pertumbuhan sekolah yang semakin bagus dengan inovasi dan perubahannya maka semakin diminati oleh masyarakat. Sesuai

dengan pernyataan Fahtoni (2002:138) menyatakan bahwa perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja yang mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaannya. Oleh sebab itu guru-guru juga harus bermutu. rekrutmen dilakukan oleh pihak SMA Al-Islam Krian untuk menggantikan guru yang karena satu lain hal keluar dan untuk menambah guru seiring bertambahnya siswa. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten. Sesuai dengan pernyataan Hariandja (Subekhi dan Jauhar, 2012:123) rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon guru yang berpotensi untuk diseleksi menjadi guru. Sesuai dengan pernyataan Proses rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan guru kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon guru diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, guru bidang studi, dan siswa. Tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah baik itu SMA, SMP, dan SMK, papan pengumuman yayasan, dan papan pengumuman Rumah Sakit. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di SMA Al-Islam Krian. seperti yang diungkapkan oleh Rivai (2011) mengungkapkan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan

perusahaan dari berbagai sumber, sehingga kemungkinan akan terjaring calon karyawan dengan kualifikasi tertinggi yang terbaik. Dengan demikian menunjukkan bahwa rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian dilakukan secara terbuka. Lowongan guru di SMA Al-Islam Krian diumumkan yang didalamnya memuat tentang jenis guru yang dibutuhkan, syarat-syarat yang harus dipenuhi setiap calon guru, tempat lamaran ditujukan. Pelaksanaan membuka lowongan ini dilakukan selama 17 hari dengan tujuan dapat menarik perhatian calon pelamar sehingga nantinya dapat mendapatkan pelamar yang banyak.

Pada saat calon pelamar menyerahkan berkas lamarannya kepada yayasan, para calon pelamar harus mengisi formulir pendaftaran guru, dan menyerahkan berkas-berkas yang berupa foto copy ijazah SI, daftar riwayat hidup, biodata pelamar, foto copy sertifikat toefl, foto copy KTP, setelah itu pelamar akan dipanggil untuk diseleksi. Dengan demikian, dari uraian pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian dilaksanakan oleh yayasan. Hal ini yang merupakan keunikan dari pelaksanaan rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian dibandingkan dengan sekolah lain.

B. Pelaksanaan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian

Setelah yayasan menyerahkan pelamar kepada sekolah, langkah selanjutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan proses yang terpenting dalam mencari guru yang kompeten. Seperti yang diungkapkan oleh Siswanto (2002:150) mengatakan bahwa seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan serta memprediksi

kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Seleksi pertama yaitu seleksi administrasi. Seleksi administrasi ini dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dilakukan oleh calon guru untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Seleksi administrasi ini ada kualifikasi atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon guru yaitu meliputi: 1) muslim, 2) umur maksimal 28 tahun, 3) pria/wanita, 4) Pendidikan minimal S1, S2 diutamakan, 5) IPK minimal 3,00, 6) mampu mengoperasikan komputer, 7) bisa bahasa inggris. Syarat pertama adalah muslim, hal ini karena SMA Al-Islam Krian merupakan sekolah Islam yang sudah dikenal dengan keislaman dan keimanannya, untuk menjadi guru di SMA Al-Islam Krian harus memiliki komitmen, keimanan, dan keislaman yang kuat. Syarat kedua adalah batas umur maksimal 28 tahun, hal ini karena diharapkan nantinya bila ditetapkan menjadi guru tetap usia guru tersebut tidak lebih dari 30 tahun. Sekolah ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat sehingga membutuhkan guru-guru yang produktif dimana tenaganya masih aktif, idealismenya masih bagus, dan rentang kerjanya masih relatif lama. Pendidikan minimal harus SI dan IPK minimal 3,00 hal ini berhubungan dari kompetensi dari calon guru. Untuk menjadi guru di SMA Al-Islam Krian harus memiliki kompetensi yang bagus, mulai dari keilmuan dibidang studinya, bahasa inggrisnya bagus dengan nilai toefl, dan bisa mengoperasikan komputer. Penilaian dari seleksi administrasi ini adalah dengan melihat keislaman, kesesuaian jurusan dengan guru yang dibutuhkan. Setelah

itu dilihat dari perguruan tinggi dan IPKnya. Untuk mengetahui berbahasa Inggris diseleksi administrasi ini dilihat dari sertifikat toefl. Sistem seleksi yang digunakan adalah sistem gugur. Apabila tidak memenuhi syarat secara administrasi maka akan dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti seleksi tahap berikutnya. Calon guru yang lolos seleksi administrasi, maka akan mengikuti seleksi tahap berikutnya.

Tahap seleksi yang kedua adalah tes wawancara. Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya serta digunakan untuk mengkrecek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai (2011:182) bahwa wawancara digunakan untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dan rinci tentang data pribadi yang telah ada dalam surat lamaran. Disamping itu juga untuk mendapatkan informasi yang belum diperoleh selama seleksi diadakan. Untuk tes wawancaraini ditangani oleh pihak sekolah, karena pihak sekolah lebih tahu kualifikasi apa yang dibutuhkan oleh sekolah. Metode wawancara yaitu tiga orang pewawancara mewawancarai satu orang pelamar. metode tersebut merupakan metode *board interview* yaitu percakapan antara beberapa pewawancara dan satu pelamar. tiga orang pewawancara tersebut memiliki tugas yang berbeda-beda. Wawancara yang ditanyakan adalah tentang kepribadian, komitmen keislaman, dan kemampuan dalam bidang studinya. Jenis wawancara yang digunakan adalah semi terstruktur yaitu menggunakan pedoman wawancara yang dikembangkan sendiri oleh

,masing-masing pewawancara. Dalam penjelasan di depan bahwa wawancara yang ditanyakan yang pertama adalah kepribadian dari calon guru. Kepribadian adalah unsur penting yang harus ditanyakan karena nantinya seorang guru akan menjadi teladan siswa-siswinya, jadi kepribadian dari seorang guru harus lebih bagus terlebih dahulu. Kepribadian ini mencakup jati diri, akhlak dan komitmen dari calon guru. Pewawancara mempunyai cara untuk mengukur kepribadian calon guru yaitu dari cara berbicaranya, cara berkomunikasi, dan cara menjawab pertanyaan. Wawancara yang kedua yaitu mengungkapkan keislaman dan keagamaan dari calon guru. SMA Al-Islam Krian yang merupakan lembaga pendidikan Islam, maka guru yang bergabung di SMA Al-Islam Krian keislamannya harus bagus dan kuat. SMA Al-Islam Krian mempunyai cara untuk melihat dan mengukur keislaman seseorang. Cara kunci tersebut dengan di tes langsung membaca Al-Qur'an, hafalan surat-surat, hafalan doa-doa pada saat diwawancara. Wawancara yang ketiga adalah untuk mengungkapkan kompetensi dari calon guru. Kompetensi ini untuk melihat kemampuannya dibidang studinya dan kemampuan pedagogiknya. Guru yang mengajar di SMA Al-Islam Krian harus memiliki kompetensi yang tinggi. Cara pewawancara untuk menanyakan kompetensinya yaitu dengan memberikan pertanyaan seputar bidang studi. Pelamar ditanya materi dari pelajaran yang paling mudah dan yang paling sulit. Penilaian dari tes wawancara ini dimulai dari cara calon guru berbicara, berkomunikasi, menjawab pertanyaan dan juga penampilannya. Penampilan pelamar terutama wanita dilihat juga cara berkerudungnya karena di SMA Al-

Islam Krian para guru wanita berkerudung. Penilaian akhirnya menggabungkan nilai dari masing-masing wawancara. Tes ketiga adalah tes praktek mengajar, tes ini ditangani sepenuhnya oleh sekolah. Sekolah yang menentukan tempat, jadwal, dan materi yang harus disampaikan. Dilakukannya tes praktek mengajar ini untuk melihat kemampuan calon guru untuk mengajar di kelas seperti keterampilan dasar mengajarnya, persiapannya sebelum mengajar, penguasaan materinya, metode yang digunakan dan pengelolaan kelasnya. Tes praktek mengajar ini calon guru langsung praktek dihadapan siswa. Tes praktek mengajar ini selama 2 jam pelajaran penuh. Selama praktek dilakukan penilaian oleh guru bidang studi tersebut dan wakil sekolah kurikulum. Pada tes ini dilakukan penilaian yang meliputi penampilan, persiapan mengajar, membuka kelas, kemampuan saat mengajar, interaksi pada siswa, dan menutup kelas. Penilaian menggabungkan nilai dari guru bidang studi dan wakil kurikulum. Setelah semua seleksi tahap terakhir adalah penentuan diterima atau ditolak pelamar menjadi guru di SMA Al-Islam Krian. Untuk mengetahui hasil akhirnya maka dilakukan penggabungan nilai dari seleksi administrasi, tes wawancara, dan tes praktek mengajar. Setelah mengetahui hasil akhirnya kemudian pihak sekolah akan menghubungi pelamar yang dinyatakan lolos dalam seleksi atau diterima menjadi guru di SMA Al-Islam Krian. Pengumuman diterima atau tidaknya pelamar akan ditempelkan di papan pengumuman.

C. Faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian

Dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru, SMA Al-Islam Krian adanya faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru. Pelaksanaan rekrutmen guru dilaksanakan oleh yayasan sesuai dengan pengajuan penambahan guru oleh sekolah. Dalam pelaksanaan rekrutmen adanya faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen, seperti pernyataan Faktor yang mempengaruhi rekrutmen menurut Sofyandi (2008:102) adalah citra sekolah. Jika para calon guru percaya bahwa sekolah tersebut memperlakukan gurunya dengan baik maka dukungan yang diberikan akan sangat berarti bagi sekolah. Citra yang dibentuk dari proses seperti ini akan membantu menciptakan kredibilitas sekolah dimata calon guru. Reputasi yang diperoleh akan berujung pada diperolehnya dalam jumlah banyak dan kualifikasi yang baik. Faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen di SMA Al-Islam Krian yang dilaksanakan oleh yayasan adalah penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen guru adalah sekolah mengetahui siapa saja yang direkomendasikan oleh yayasan untuk mengikuti tahap selanjutnya yaitu seleksi yang nantinya akan berdampak ketidakadilan dalam pelaksanaan seleksinya. Sedangkan faktor pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen adalah pada faktor efisiensi waktu dan tenaga, jadi sekolah tidak perlu membuang waktu dan tenaga untuk mencari para pelamar untuk melamar menjadi guru di SMA Al-Islam Krian. Dalam pelaksanaan seleksi juga adanya faktor penghambat dan faktor pendukung. Pelaksanaan seleksi dilaksanakan oleh sekolah tanpa campur tangan yayasan. Yayasan Al-Islam Krian tidak ikut andil dalam pelaksanaan seleksi para pelamar. Faktor penghambat dalam

seleksi merupakan masalah yang terjadi pada saat seleksi. Menurut Rivai masalah dalam seleksi adalah (a) banyak pewawancara mengabaikan informasi penting, (b) pewawancara terkadang mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan. Pewawancara terlalu fokus pada aspek-aspek keterampilan pekerjaan sehingga melupakan hal-hal yang mungkin disukai dan tidak disukai oleh pelamar. (c) pertanyaan yang diajukan pewawancara tidak fokus pada pekerjaan dan bahkan menyimpang terlalu jauh yang menyinggung masalah pribadi pelamar, (d) pertanyaan yang diajukan pewawancara tumpang tindih, artinya beberapa pewawancara mengajukan pertanyaan yang sama pada pelamar yang sama, (e) pewawancara tidak menyiapkan butir-butir pertanyaan yang akan diajukan sebelum pertanyaan diajukan sebelum seleksi dilaksanakan, akibatnya setiap pelamar akan memperoleh pertanyaan yang jauh berbeda sedangkan mereka akan ditempatkan diposisi yang sama setelah pelamar diterima sebagai karyawan, (f) pelamar kurang tertarik pada proses wawancara/seleksi sebagai akibat pewawancara terlalu banyak bicara atau mengulang-ngulang pertanyaan yang tidak penting, (g) pengelompokan pelamar, akibat pewawancara mengklarifikasi pelamar kedalam kelompok hal ini terjadi karena ada sebagian pewawancara terbawa oleh prasangka-prasangka tertentu, akan tetapi mereka tidak menyadari bahwa pengelompokan dapat berakibat kepada keputusan yang mereka ambil ketika menentukan seseorang diterima atau tidak, (h) pewawancara tidak cermat melakukan wawancara sehingga tidak membuat catatan yang cukup, (i) kesalahan pewawancara yang menginterpretasikan

informasi yang diperoleh oleh pelamar. Akibatnya pewawancara sering salah menginterpretasikan data dan menerka arti dibalik jawaban pelamar. Hal ini dapat mengakibatkan penilaian yang salah, (j) terlalu cepat pewawancara membuat keputusan mengenai pelamar, (k) dalam seleksi perusahaan hanya mengandalkan pada wawancara. Wawancara merupakan alat yang sangat baik dalam sistem seleksi. Namun, pewawancara dapat memperoleh informasi penting lainnyadari berbagai sumber seperti tes tulis, simulasi, pengecekan referensi, (l) pewawancara sering melakukan diskusi penerimaan karyawan tidak sistematis, (m) adanya wawancara yang membiarkan faktor tertentu yang mempengaruhi keputusan seleksi, (n) keharusan mengisi jabatan sangat mempengaruhi keputusan. Akibatnya tidak jarang dijumpai standar terpaksa diturunkannya, sehingga terkadang pewawancara mengambil keputusan, mereka mengatakan bilamana nantinya terdapat kekurangan dari pelamar dapat dilatih atau diatasi dengan pengetahuan pengawasan.

Faktor penghambat dalam pelaksanaan seleksi di SMA Al-Islam Krian adalah yayasan tidak mengetahui pelaksanaan seleksi, sehingga yayasan tidak andil dalam penilaian dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru. Sedangkan faktor pendukung dalam pelaksanaan seleksi guru adalah adanya pembagian tugas dan tanggungjawab antara kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru dalam pelaksanaan seleksi guru.

D. Usaha dalam mengatasi faktor penghambat dan pendukung rekrutmen dan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian

Usaha dalam mengatasi faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di SMA Al-Islam Krian adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Sebaiknya sekolah turut ikut serta dalam pelaksanaan rekrutmen agar sekolah bisa mengetahui siapa saja yang melamar di SMA Al-Islam Krian untuk mengisi lowongan guru.

2. Seleksi

sebaiknya yayasan turut serta dalam pelaksanaan seleksi agar yayasan bisa andil dalam penilaian dan penentuan diterima atau tidaknya pelamar untuk mengisi posisi yang kosong.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- (1) Proses rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian dilaksanakan oleh Yayasan Al-Islam Krian kemudian diserahkan kepada sekolah.
- (2) Pelaksanaan seleksi guru dilaksanakan oleh sekolah yang meliputi seleksi administrasi, tes wawancara, dan tes praktik mengajar dikelas.
- (3) Peran yayasan sebagai penyedia pelamar memudahkan sekolah karena tidak banyak membuang waktu untuk mengiklankan lowongan di media massa radio maupun koran.
- (4) Pendukung dalam seleksi guru adalah adanya pembagian tugas dan tanggung jawab antara kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru sehingga memudahkan dalam pelaksanaannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh. Maka saran-saran dari peneliti yang dapat dijadikan pertimbangan dalam mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi adalah:

1. Bagi Sekolah

- a. Sekolah lebih memaksimalkan proses rekrutmen dan seleksi agar bisa mendapatkan guru yang profesional.
- b. Sekolah hendaknya selektif dalam menyeleksi calon guru, tidak membandingnya antara kerabat maupun tidak.

2. Bagi Yayasan

- a. Yayasan hendaknya ikut serta dalam menyeleksi calon guru.
- b. Yayasan hendaknya memaksimalkan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru agar mendapatkan guru yang profesional

3. Bagi Peneliti lain

- a. Sebagai bahan rujukan untuk mengembangkan penemuan penelitian ini supaya kedepannya lebih baik lagi.
- b. Temuan penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan tambahan mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Putri.2010."Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor".
- Danang. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*". Jakarta: Caps

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPEF
- Komaruddin, 1990. *Pengadaan Personalia Edisi Pertama*. Jakarta: Rajawali
- Mangkumanegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Moekijat. 1983. *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan-Hubungan Dalam Perusahaan Bandung*. Bandung: Alumni.
- Moleong, Lexi. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Ningsih, Dewi Mustika. 2008. *Implementasi Rekrutmen Guru di SMA Dwi Warna (Boarding School) ParungBogor*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyan, Herman. 2008. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subekhi, Ahmad. 2012. *Jauhan Muhammad. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika aditama
- Tsuwibah, Siti. 2010. *Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (GURU) di YPL AL_KHOIRIYAH Semarang*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2006. Bandung: Nuansa Aulia
- Zainur, Buchori. 2004. *Administrasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Galia Indonesia.