

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Pengertian Sistem Rekrutmen**

Menurut Noe, Hollenbeck, Gehart, dan Wright, “rekrutmen sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial”.<sup>14</sup>

Menurut Schermerhorn, rekrutmen merupakan suatu proses dalam penarikan kandidat guna mengisi posisi posisi yang kosong. Perekrutan yang efektif akan memberikan suatu peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan.

Menurut Faustino Cardoso Gomes, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.<sup>15</sup>

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, menemukan, dan menarik pegawai atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia.

---

<sup>14</sup> Rizki Amanda Puspitasari, dkk, Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi untuk Mendapatkan Karyawan yang Bermutu, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9 No, 2 April 2014.

<sup>15</sup> Mu'ah dan Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional*, 23-24.

## **B. Tujuan Rekrutmen**

Menurut Stoner, tujuan rekrutmen adalah untuk menarik karyawan dalam jumlah yang cukup sehingga manajer dapat memilih karyawan dengan kualifikasi yang diperlukan. Menurut Rivai, tujuan rekrutmen adalah mendapatkan sebanyak mungkin kandidat sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber untuk menarik karyawan terbaik dari yang terbaik. Sementara itu, menurut S.P Siagian, tujuan rekrutmen adalah untuk menjaring sebanyak mungkin calon karyawan dan organisasi dapat memilih karyawan yang paling sesuai dengan kriteria kebutuhan organisasi dan peluang yang lebih besar.<sup>16</sup>

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk menjaring sebanyak mungkin calon karyawan, sehingga organisasi dapat memilih karyawan yang paling memenuhi kriteria sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- a) Memperoleh sumber tenaga yang potensial.
- b) Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.
- c) Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar untuk keutuhan seleksi.<sup>17</sup>

## **C. Prinsip-Prinsip Rekrutmen**

Menurut Ibrahim Bafadal, dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi

---

<sup>16</sup> Sulistriani Sari, Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

<sup>17</sup> Mizanul Hasanah, Rekrutmen Dan Seleksi Tenagapendidikan (Guru) Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma Unggulan Berbasis Pesantren Amanatul Ummah Pacet, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1 Juni 2020.

tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- 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 professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.<sup>18</sup>

#### **D. Sumber-Sumber Rekrutmen**

Proses rekrutmen dilakukan ketika ada departemen yang membutuhkan karyawan baru karena adanya karyawan yang berhenti bekerja atau adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan tambahan karyawan. Rekrutmen dapat dilakukan melalui dua sumber yang berbeda yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

##### **a. Rekrutmen Internal**

Karyawan terbaik untuk mengisi posisi lowong dapat direkrut dari dalam perusahaan. Seorang karyawan yang dianggap cocok dapat ditugaskan untuk mengisi posisi tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan yang bersangkutan

---

<sup>18</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalitas Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 22

dan karyawan lain untuk bekerja lebih baik. Pengisian posisi secara internal ini dapat dilakukan melalui Promosi, Rotasi atau bahkan Demosi. Promosi adalah kenaikan jabatan. Rotasi atau Transfer adalah perpindahan posisi/jabatan pada tingkat yang sama. Sedangkan Demosi adalah penurunan posisi/jabatan. <sup>19</sup>

#### Keuntungan Rekrutmen Sumber Internal

- Untuk meningkatkan semangat kerja.
- Jarang terjadi kesalahan dalam proses seleksi.
- Meningkatkan loyalitas karyawan.
- Tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan.
- Biaya pelatihan lebih hemat.
- Mendorong pengembangan diri pada karyawan.

#### Kelemahan Rekrutmen Sumber Internal

- Ada kemungkinan perusahaan tidak memiliki cukup karyawan yang berkualitas.
- Pada umumnya, Senioritas salah satu pertimbangan dalam promosi, sehingga karyawan yang benar-benar berkualitas tidak memiliki kesempatan untuk mengisi posisi yang lowong.
- Orang-orang yang lebih kompeten dari eksternal tidak diberi kesempatan untuk bergabung dengan perusahaan.

---

<sup>19</sup> Modul Manajemen SDM-MIK 532, [https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F131639%2Fmod\\_resource%2Fcontent%2F1%2FModul%20Manajemen%20SDM-MIK%20532%20pertemuan%206.pdf](https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F131639%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2FModul%20Manajemen%20SDM-MIK%20532%20pertemuan%206.pdf) , Diakses pada Senin 27 Maret 2023.

- Untuk tugas-tugas yang membutuhkan kreativitas dan inovasi, sumber rekrutmen internal ini sulit menemukan karyawan yang sesuai.<sup>20</sup>

#### b. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah rekrutmen perusahaan yang berasal dari luar lingkungan perusahaan (Eksternal Perusahaan). Semua perusahaan membutuhkan rekrutmen eksternal ketika perusahaan tidak memiliki karyawan yang cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Rekrutmen eksternal juga diperlukan jika perusahaan melakukan perluasan bisnis yang menyebabkan kebutuhan karyawan meningkat.

#### Keuntungan Rekrutmen Eksternal

- Dapat mendapatkan orang yang cocok untuk pekerjaan.
- Memperkenalkan ide dan teknik baru.
- Cocok untuk perusahaan berkembang yang membutuhkan karyawan baru.

#### Kelemahan Rekrutmen Eksternal

- Dapat menurunkan semangat kerja pada karyawan yang ada.
- Kurangnya kekompakan antara karyawan baru dan lama.
- Membutuhkan biaya pengiklanan di media, pengujian, dan interview.<sup>21</sup>

### **E. Metode Rekrutmen**

Metode rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan

---

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Ibid.

dengan persyaratan yang wajar untuk merekrut dan mengisi posisi dalam organisasi atau perusahaan

Metode rekrutmen memiliki pengaruh yang besar terhadap jumlah lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Mintarsih Danumiharja, dalam bukunya Metode rekrutmen calon karyawan baru dilakukan dengan dua cara, yaitu metode tertutup dan metode terbuka.

a. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas. Lowongan kerja dapat dicari melalui pengumuman pada papan pengumuman, dari lisan ke lisan, surat personalia sekolah, daftar promosi berdasarkan kinerja, rating potensial yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas penilaian, daftar senioritas, dan daftar yang dihasilkan oleh inventarisasi skill dalam departemen SDM sekolah. Pertimbangan melakukan metode tertutup ini biasanya dikarenakan perusahaan tidak terlalu banyak menerima lamaran yang tidak sesuai dan menganggap lamaran yang begitu banyak maka semakin sulit mendapatkan karyawan yang berkualitas.<sup>22</sup>

b. Metode Terbuka

Dalam metode ini, perekrutan akan diumumkan secara luas. Banyak sekolah mencari tenaga pendidik dan kependidikan dari semua jenis dengan memasang iklan atau pamflet di social media, radio, televisi surat kabar dll. Dengan dibukanya metode ini diharapkan akan banyak lamaran yang diterima,

---

<sup>22</sup> Mintarsih Danumiharja, “*Profesi Tenaga Kependidikan*”, (Yogyakarta: Deepublish, 2014) 129-130

sehingga semakin besar peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.<sup>23</sup>

Proses perekrutan harus memiliki alasan yang mendasarinya. Menurut Gomes, bahwa proses rekrutmen dilakukan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan yaitu sebagai berikut:

- (1) Pembentukan organisasi baru
- (2) Perluasan kegiatan organisasi
- (3) Penciptaan lapangan kerja dan kegiatan baru
- (4) Ada pekerja yang pindah ke organisasi lain
- (5) Ada pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat
- (6) Ada pensiunan
- (7) Ada pekerja yang meninggal dunia.<sup>24</sup>

Dari ketujuh alasan tersebut, suatu lembaga pendidikan melakukan perekrutan tenaga pendidik (guru) karena memiliki alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan dan kegiatan baru, sekolah memiliki desain program baru yang memerlukan seorang guru untuk bertugas di program tersebut, ada juga guru yang berhenti karena pension atau sudah terlalu tua untuk melanjutkan belajar mengajar di sekolah. Ada juga pegawai yang berhenti karena ingin pindah sekolah dan pegawai yang melanggar peraturan sekolah. Oleh karena

---

<sup>23</sup> Ibid, 133

<sup>24</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta: Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam, *Jurnal Pendidikan agama Islam*, 1 (Juni 2015), 112.

itu, sekolah membutuhkan guru baru untuk memastikan proses kegiatan belajar mengajar berjalan lancar seperti biasa.

## **F. Proses Rekrutmen**

Menurut Ibrahim Bafadal, proses rekrutmen guru dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu:

### **a. Persiapan rekrutmen**

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:<sup>25</sup>

#### **1) Pembentukan panitia rekrutmen dan seleksi guru baru.**

Panitia rekrutmen dan seleksi guru baru ini akan dijalankan oleh sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam pengelolaan rekrutmen dan seleksi. Panitia bertugas menyiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang meliputi pelaksanaan koordinasi, menyusun teknik seleksi, menyusun metode, menyiapkan soal-soal dan materi tes, menyiapkan tempat, menentukan dan mengumumkan kelulusan.<sup>26</sup> Dalam lembaga pendidikan, SDM meliputi Kepala sekolah, Wakil Kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi, siswa, pustakawan, laboran, petugas keamanan, petugas kebersihan dan lain-lain.

---

<sup>25</sup> Lalili Komariyah dkk, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21*, (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021), 102.

<sup>26</sup> Ajib Rakhmawanto, "Perencanaan dan Rekrutmen Pegawai", ADPG4340/MODUL 1

2) Penetapan persyaratan rekrutmen guru baru.

Dalam upaya memperoleh tenaga dan tenaga kependidikan yang profesional maka perlu ditetapkan keahlian/batasan dalam rekrutmen tenaga pendidikan. Menurut Syamsul Kurniawan bahwa seorang pendidik dalam pendidikan islam sekurang-kurangnya mencakupi diri dengan empat syarat yaitu:

- a) Syarat keagamaan, yaitu patuh dan tunduk melaksanakan syariat islam dengan sebaik-baiknya.
- b) Senantiasa berakhlak yang mulia yang dihasilkan dari pelaksanaan syariat islam tersebut.
- c) Senantiasa meningkatkan kemampuan ilmiahnya sehingga benar-benar ahli dalam bidangnya
- d) Mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat pada umumnya.<sup>27</sup>

3) Penetapan prosedur pendaftaran rekrutmen guru baru.

Menurut Armstrong, perekrutan adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini berdampak pada kemampuan menyelesaikan tugasnya sebagai tenaga pendidikan di sekolah. Dalam proses rekrutmen terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh calon pelamar, yaitu surat lamaran, pengajuan, dan wawancara oleh kepala sekolah. Sedangkan

---

<sup>27</sup> Samuji, "Mengenal Persyaratan Pendidikan Bagi Guru Dalam Upaya Mencapai tujuan pendidikan" *Jurnal Paradigma*, Vol. 11, No. 1, April 2021, 50

menurut Siagian, setidaknya ada delapan langkah yang dapat ditempuh dalam proses melakukan rekrutmen: penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, seleksi wawancara, pengurangan latar belakang pelamar dan surat referensi, tes kesehatan, wawancara oleh manajer yang akan menjadi supervisor, pengakuan pekerjaan, dan keputusan lamaran.<sup>28</sup>

#### 4) Penyiapan bahan ujian seleksi.

Menurut Sondang P Siagian apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak.<sup>29</sup> Pelaksanaan seleksi tentu harus dilakukan dengan jujur, objektif dan cermat agar mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar sesuai kualifikasi untuk nantinya ditempatkan pada bagian perusahaan atau lembaga pendidikan.

Aspek esensial dan fundamental bagi sebuah lembaga pendidikan sekaligus sebagai *agen of change* (agen perubahan) dan motor penggerak adalah pendidik. Namun, harus tetap sebagai pendidik yang mampu untuk membimbing mengarahkan dan mengevaluasi siswanya agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Menurut Nanny Mayasari dkk, menjadi seorang pengajar, guru harus menyampaikan ilmu pengetahuan dengan memakai metode tertentu melalui keterampilannya ke orang lain sehingga wawasan yang

---

<sup>28</sup> Laili Komariyah, dkk, "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21"(Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2012), 70.

<sup>29</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2015), 131

diterima menjadi milik orang tersebut. Sedangkan menjadi seorang pendidik, guru harus menjadi contoh dan juga mempunyai peran untuk mengaktifkan norma dan nilai social yang tinggi sebagai bekal hidup bermasyarakat.<sup>30</sup>

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Setelah persiapan rekrutmen, maka kegiatan selanjutnya yaitu penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, website, media social, selebaran, pamflet, dan sebagainya. Media 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.<sup>31</sup>

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 guru 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.

---

<sup>30</sup> Nanny Mayasari, dkk, "*Manajemen Pendidikan*", (Makassar: CV. Tohar Media, 2023), 69

<sup>31</sup> Ibid, 113

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.<sup>32</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah dan berfokus pada beberapa indikator kegiatan yang ada tersebut yaitu persiapan rekrutmen, sistem sosialisasi guru baru dan sistem seleksi guru baru.

## **G. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Kamus Besar Bahasa Indonesia Balai Pustaka menyatakan bahwa pendidik adalah orang yang mendidik. Pengertian tersebut memberikan kesan bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Dalam artian luas pendidik adalah semua orang atau siapa saja yang berusaha dan memberikan pengaruh terhadap pembinaan orang lain (peserta didik) agar tumbuh dan berkembang potensinya menuju kesempurnaan.

---

<sup>32</sup> Ibrahim Bafadal, “*Peningkatan Profesionalisme Guru SD*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 31-32

Rahmat Hidayat dan Abdillah menjelaskan bahwa pendidik adalah mereka yang bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak didiknya meliputi aspek jasmani dan rohani (kognitif, afektif dan psikomotorik), yang menuntunnya ke arah yang lebih baik dan mengantarkannya untuk menjadi hamba yang tunduk patuh kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Bukhari Umar menjelaskan bahwa pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), maupun psikomotorik (karsa).<sup>33</sup>

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengartikan bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>34</sup>

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga professional yang bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan peserta didik meliputi aspek jasmani dan rohani (kognitif, afektif dan psikomotorik).

---

<sup>33</sup> Candra Nawawi, Rahmat Hidayat, dan Tien Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2019), 35-36

<sup>34</sup> Sudiartono, Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira, *Jurnal Pendais*, Vol 2 No. 1 Juni 2020., 91.

Sedangkan tenaga kependidikan menurut Undang-undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Kemudian dipertegas dalam pasal 39 yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan.<sup>35</sup> Yang dimaksud dalam tenaga kependidikan adalah:

a. Kepala satuan pendidikan

Yaitu orang-orang yang diberikan tanggung jawab dan wewenang untuk memimpin satuan pendidikan.

b. Pendidik

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertugas sebagai tenaga pengajar.

c. Tenaga kependidikan lainnya

Tenaga kependidikan lainnya adalah orang yang secara tidak langsung terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan.

---

<sup>35</sup> Candra Nawawi, Op.cit., 37-28

Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah atau madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan.<sup>36</sup>

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya: tata usaha, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan.

#### **H. Sosialisasi Guru Baru**

Sosialisasi dapat diartikan sebagai proses belajar seorang individu yang menjadikan seseorang tidak tahu tentang diri sendiri dan lingkungannya menjadi lebih tahu dan mengerti. Sosialisasi adalah proses dimana seseorang hidup sesuai dengan norma-norma di lingkungannya, sehingga menghasilkan diri yang unik. Menurut Vembriarto (dalam Khairudin 2008), menyebutkan bahwa sosialisasi adalah proses belajar, yaitu suatu proses adaptasi dimana seseorang menahan, mengubah dorongan-dorongan dalam dirinya dan mengadopsi cara hidup atau budaya masyarakatnya. Sosialisasi merupakan proses menanamkan atau mewariskan adat atau nilai dan aturan dari satu generasi ke generasi lainnya dalam suatu kelompok atau masyarakat. Sosialisasi menurut Kamus Besara Bahasa Indonesia berarti upaya memasyarakatkan sesuatu sehingga menjadi di kenal,

---

<sup>36</sup> Suarga, Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Idaarah*, Vol III, No. 1, Juni 2019

dipahami dan dihayati oleh masyarakat atau pemasyarakatan. Kegiatan sosialisasi tidak hanya memberikan informasi tentang apa yang akan disampaikan, tetapi juga mencari dukungan dari berbagai kelompok masyarakat.<sup>37</sup>

Secara umum, tujuan sosialisasi adalah untuk membentuk kepribadian. Kepribadian dibentuk dengan mempelajari pola-pola kebudayaan. Kebudayaan yang dipelajari mengandung nilai, norma, serta sanksi yang diberikan apabila terjadi penyimpangan. Setelah terbentuknya kepribadian maka seseorang siap menjalankan perannya dalam kehidupan sehari-hari.

Terdapat beberapa media atau agen-agen yang berperan penting dalam proses sosialisasi pada manusia, yaitu:

1. Keluarga

Keluarga adalah unit terkecil dalam suatu lingkungan masyarakat. Peran keluarga tidak akan pernah lepas dari kehidupan seorang individu. Setiap agen dalam keluarga memiliki pengaruh tersendiri terhadap kehidupan agen lainnya dalam keluarga tersebut.

2. Teman pergaulan

Teman pergaulan atau biasa disebut sebagai teman bermain adalah teman yang didapatkan manusia pertama kali ketika ia mampu berpergian keluar rumah. Kelompok teman pergaulan ini berperan penting dalam pembentukan kepribadian seseorang.

---

<sup>37</sup> Andrie Kurniawan, "Sosialisasi Peran Guru dan Penanganan Dalam Mengatasi Kesulitan Pembelajaran Jarak Jauh Bagi Siswa Berkebutuhan Khusus Eara Pandemi Covid-19 Pada MTs Al Muhajirin", *Jurnal Pengabdian Masyarakat Formosa (JPMF)*, Vol. 1, No. 2, Juni 2022.

### 3. Lembaga Pendidikan Formal (Sekolah)

Pendidikan formal mengajarkan seseorang cara membaca, menulis, dan berhitung. Selain itu, aspek social yang dipelajari meliputi aturan-aturan dalam lingkungan masyarakat, prestasi, universalisme, dan ciri khas. Sekolah mengajarkan seseorang untuk mandiri, menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya dengan kemampuannya sendiri.

### 4. Media Massa dan teknologi

Media Massa dan teknologi yang disebutkan di sini bisa berupa media cetak dan elektronik. Pengaruh atau peran media dan teknologi bergantung pada kualitas dan kuantitas seseorang terkait dengan pesan yang disampaikan.

### 5. Media Agen lainnya

Agen lain yang dapat menjadi media dalam proses sosialisasi misalnya lembaga keagamaan, organisasi, lingkungan kerja, tetangga, dan lain-lain. Agen lain ini memiliki pengaruh kecil terhadap kepribadian seseorang.<sup>38</sup>

Sedangkan menurut Ambar, istilah media mengerucut pada dua pengertian yaitu media nirmassa dan media massa:

1. Media Nirmassa, adalah media non massa yang digunakan untuk menyampaikan informasi seperti surat, telepon, telegram, poster, spanduk, papan pengumuman, bulletin, folder, majalah organisasi, radio amatir dan lain-lain.
2. Media Massa, adalah berbagai bentuk alat, dan sistem yang digunakan dalam konteks komunikasi massa. Menurut para ahli media massa mencakup surat kabar, majalah, radio, televisi dan internet.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Kun Maryati dan Juju Suryawati, "Sosiologi", (Jakarta: Esis, 2001), 105-107

## I. Seleksi Guru Baru

### 1. Pengertian Seleksi

Seleksi adalah proses memilih dan menentukan pelamar yang diterima atau ditolak sebagai pegawai. Seluruh konsep seleksi dan penempatan pegawai yang efektif dapat berimplikasi pada pengurangan atau perputaran pegawai. Seleksi merupakan proses penentuan kandidat mana yang akan direkrut berdasarkan persyaratan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Proses seleksi harus dilakukan secara jujur, hati-hati dan objektif bahwa pegawai yang diterima benar-benar memenuhi syarat untuk menjabat dan untuk melakukan pekerjaan. Dengan melakukan seleksi yang baik, pegawai yang diterima lebih valid sehingga pembinaan, pengembangan dan pengelolaan pegawai menjadi lebih mudah.<sup>40</sup>

Menurut Handoko Hani menyatakan bahwa proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi yang lain dan pekerja satu dengan pekerja lain. Proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Seleksi menurut Mondy Noe yaitu proses pemilihan dari sekelompok pelamar individu yang cocok untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Rahartri, "Media Komunikasi Efektif pada layanan Jasa Informasi: Studi Kasus di Kawasan Pusat Penelitian Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Puspiptek)", Vol. 26 No. 2, 2019, 111

<sup>40</sup> Reka Novita, "Strategi Rekrutmen dan seleksi Tenaga Pendidik Di MAS MUQ Pagar Air Aceh", Skripsi UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, 2021.

<sup>41</sup> Tuti Andriani, "*Manajemen SDM dalam Pendidikan*", (Pekanbaru : Educationmattersmost Publishing, 2014), 63-64.

Berdasarkan definisi tersebut, seleksi dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak pelamar kerja. Seleksi dilakukan untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai yang telah tercantum dalam deskripsi pekerjaan.

## 2. Tujuan Seleksi

Menurut Sirait, seleksi penerimaan pegawai bertujuan untuk mendapatkan: (1) Pegawai yang *qualified* dan potensial, (2) Pegawai yang jujur dan berdisiplin (3) Pegawai yang cakap dan penempatannya yang tepat (4) Pegawai yang terampil dan bersemangat dalam bekerja (5) Pegawai yang memenuhi persyaratan undang-undang kepegawaian (6) Pegawai yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal (7) Pegawai yang dinamis dan kreatif (8) Pegawai yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya (9) Pegawai yang loyal dan berdedikasi tinggi (10) Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan (11) Pegawai yang mudah dikembangkan pada masa depan (12) Pegawai yang dapat bekerja secara mandiri (13) Pegawai yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

## 3. Teknik-Teknik Seleksi

Menurut Ibrahim Bafadal teknik-teknik seleksi pegawai meliputi: tes pengetahuan akademik, tes psikologi, wawancara dan tes kesehatan.

### a. Tes pengetahuan akademik

Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi tes yang

diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai. Di samping itu pula diberikan materi tes yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.

b. Tes psikologis

Tes psikologis mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai. Beberapa tes psikologis yang diberikan untuk seleksi pegawai, antara lain:

- Tes bakat, mengukur kemampuan potensi (IQ), bakat khusus seperti bakat ketangkasan mekanik, kemampuan juru tulis, kemampuan daya abstraksi, dan kemampuan berhitung, kemampuan daya analisis, kemampuan perencanaan, kemampuan sintesa dan kemampuan persepsi calon pegawai.
- Tes kecenderungan untuk berprestasi, mengukur keterampilan dan pengetahuan calon pegawai.
- Tes minat bidang pekerjaan, mengukur minat calon pegawai terhadap suatu jabatan atau bidang pekerjaan. Melalui tes ini dapat diketahui apakah pilihan pekerjaan calon pegawai sesuai dengan minatnya.
- Tes kepribadian, mengukur kedewasaan emosi, kesukaan bergaul, tanggung jawab, penyesuaian diri, objektivitas diri, dan symptom ketakutan.

c. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Wawancara

seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai. Tujuan wawancara seleksi adalah untuk mengetahui apakah calon pegawai memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan perusahaan.

d. Tes kesehatan

Hampir semua organisasi mensyaratkan kepada para pelamar untuk memiliki kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkelanjutan. Dengan demikian, tingkat ketidakhadiran pegawai akan kecil.<sup>42</sup>

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, tenaga pendidik memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara pendidik dari individu lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

4. Standar dan Kriteria Kelulusan Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang ikut dalam proses rekrutmen harus memiliki persyaratan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, memiliki kesehatan baik

---

<sup>42</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 30-32

jasmani dan rohani, serta harus memiliki kemampuan agar dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Arita Marini dalam bukunya dijelaskan bahwa kualifikasi akademik guru yaitu diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma. Sedangkan kompetensi guru yang dimaksud meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang dapat diperoleh melalui pelaksanaan pendidikan profesi.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam memahami peserta didik, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bersifat kondusif, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta mengembangkan peserta didik dalam usaha mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berarti seorang guru harus memiliki kepribadian yang bersifat mantap dan stabil. Selain itu, guru harus memiliki kepribadian yang dewasa, menampilkan kepribadian yang arif, memiliki kepribadian yang berwibawa, serta memiliki akhlak yang mulia dan dapat menjadi teladan.

c. Kepribadian Sosial

Kepribadian sosial adalah kompetensi yang harus dimiliki guru dimana ia harus mampu melakukan komunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Selain itu, guru harus mampu berkomunikasi dan

bergaul secara efektif dengan guru lain serta tenaga administrasi yang ada. guru juga harus memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitarnya.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dimana ia harus menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Selain itu, guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan melakukan kajian yang bersifat kritis dalam usaha meningkatkan wawasan serta memperdalam pengetahuan.<sup>43</sup>

Langkah-langkah dalam seleksi yaitu sebagai berikut :

- 1) Seleksi surat-surat lamaran
- 2) Pengisian blanko lamaran
- 3) Pemeriksaan referensi
- 4) Wawancara pendahuluan
- 5) Tes penerimaan
- 6) Tes psikolog
- 7) Tes kesehatan
- 8) Wawancara akhir atasan langsung: memutuskan diterima atau ditolak serta penempatan karyawan yang sesuai.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Arita Marini, "Manajemen Sekolah Dasar" (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 56-60

<sup>44</sup> Mohamad Fahrudin Efendi, Sistem Penerimaan Guru Pada Lembaga Pendidikan Swasta (Studi di Yayasan SMK AL-Huda Kota Kediri), *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, Vol. 1, No. 2, Desember 2022.