

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan rekrutmen adalah calon serdadu. Sedangkan Kamus Bahasa Inggris rekrutmen (*recruitment*) adalah pengerahan. Menurut Moekijat, penarikan tenaga kerja (*recruitment*) adalah suatu proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang cakap untuk melamar pekerjaan. Proses dimulai ketika calon tenaga baru dicari dan berakhir pada waktu lamaran mereka diajukan. Akibatnya adalah sekelompok pencari pekerjaan yang dipilih untuk pegawai-pegawai baru.²⁹

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.³⁰ Rekrutmen adalah proses menghasilkan sekumpulan pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi dan melakukan hal ini terkadang tidak hanya bisa melalui pemasangan iklan saja.³¹

Rekrutmen dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi

²⁹ Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1995), hlm. 41

³⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 93

³¹ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013), hlm. 57

dan kebutuhan suatu organisasi/ perusahaan. Prosesnya dimulai dari penetapan kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, pencarian sumber tenaga kerja, pengumpulan surat lamaran dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dan diakhiri dengan pengumpulan orang-orang yang tertarik dengan pekerjaan yang lowong.³²

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya.³³

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

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan

³² Adi Mardianto, *Recruitment Management*, (Jakarta: Pinasthika, 2014), hlm.8

³³ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 144

semakin besar. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.³⁴

Pada dasarnya tujuan dari aktifitas rekrutmen yang diselenggarakan perusahaan atau organisasi adalah:³⁵

- a. Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/pekerjaan.
- b. Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.
- c. Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan diskriminasi.
- d. Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.
- e. Memastikan keuntungan dari investasi sumber daya manusia.

3. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Prinsip dasar proses rekrutmen dan seleksi adalah *the right man on the right place & track & time*. Mencari karyawan baru sesuai dengan prinsip dasar tersebut bukanlah hal yang mudah. Buktinya banyak praktisi yang kewalahan dalam menjalankan proses rekrutmen dan seleksi dengan banyaknya tingkat *turn over* yang masih tinggi dari calon karyawan yang mereka rekrut. Hal yang perlu diingat adalah seseorang yang telah mempunyai pengalaman kerja pada bidang yang sama akan membantu kita dalam

³⁴ Siswanto Sastrohadiwiroyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 81

³⁵ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, (Jakarta: Pinasthika, 2014), hlm. 8

keyakinan akan kemampuan seseorang di waktu yang akan datang. Seseorang dikatakan kompeten jika memenuhi kriteria seperti *right education + right experience + compatible personality*.³⁶

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:³⁷

- 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.

4. Ruang lingkup Rekrutmen

Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari penetapan kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan, pencarian sumber tenaga kerja,

³⁶ *Ibid.*, hlm. 9

³⁷ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Professionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 22

pengumpulan surat lamaran dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan, pengumpulan orang-orang yang tertarik dengan pekerjaan yang lowong, upaya penarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas.

5. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:³⁸

- a. *Sourcing process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal resourcing* dan *external resourcing*. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail*, *job fair*/ bursa kerja, iklan, *head hunter*, asosiasi profesi dan sebagainya.
- b. *Selection process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadi kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa psikometri, wawancara, tes teknis, dan skill.
- c. *User process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi.

Di sisi lain dijelaskan Proses rekrutmen guru yaitu sebagai berikut:³⁹

- a. Persiapan rekrutmen guru

³⁸ Adi Mardianto, *Recruitment Management*, (Jakarta: Pinasthika, 2014), hlm. 10

³⁹ Lihat, Ibrahim Bafadal, *Op. Cit.*, hlm. 30

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 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.
- 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.

6. Saluran-saluran Rekrutmen

Menurut Henry Simamora saluran-saluran yang dapat digunakan diantaranya:⁴⁰

- a. *Job Posting* (maklumat Pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.

⁴⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YPN, 2006), cet. 2, hlm. 191

- b. *Skills Inventory* (menemukan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- c. *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- d. *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja.
- e. *Writes in*, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.
- f. Perguruan Tinggi, rekrutmen dari Perguruan Tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, professional, dan teknis bagi organisasi.
- g. Lembaga Pendidikan, disamping Perguruan Tinggi, Lembaga Pendidikan juga menjadi saluran rekrutmen. Lembaga ini meliputi Sekolah-sekolah baik itu sekolah dasar maupun menengah.
- h. *Advertising* (pengiklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain-lain.

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

untuk mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan, selain itu juga lembaga dapat merekrut calon guru yang berkualitas.

7. Persyaratan Menjadi Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴¹

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia 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.⁴²

⁴¹ Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2009), cet. 2, hlm. 2

⁴² *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 62

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

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa:

Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴³

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya

⁴³ Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, *op. cit*, hlm. 7-8

pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru, serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman ketrampilan dan sikap.

Kompetensi pedagogik terdiri dari:⁴⁴

- 1) Berkontribusi dalam pengembangan KTSP;
- 2) Mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD);
- 3) Merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP);
- 4) Merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas;
- 5) Melaksanakan pembelajaran yang *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan);
- 6) Menilai hasil belajar peserta didik secara otentik;
- 7) Membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir; dan
- 8) Mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.

Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode,

⁴⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2003), hlm. 31-32

media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:⁴⁵

- 1) Mengembangkan kepribadian.
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi.
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah.

⁴⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), cet. 9, hlm. 16-17.

5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian seperti: Empati, pelindung siswa, pandai bergaul, Kritis dan tegas, kreatif, mampu menguasai diri, berwibawa, disiplin, berakhlak mulia serta menjadi tauladan bagi siswa.

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi

maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁶

Untuk itu kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

d. Kompetensi Profesional

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

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH (2006) terdiri dari sub kompetensi:⁴⁷

1) Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar

⁴⁶ Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, op. cit.*, hlm. 38

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 39

- 2) Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)
- 3) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
- 4) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait

Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran yang tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.

8. Kendala-Kendala Rekrutmen

Menurut Malayu S. P. Hasibuan agar proses perekrutan berhasil, maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal.

Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi:

- a. Kebijakan-Kebijakan Organisasi

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

1) Kebijaksanaan kompetensi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, maka pelamar yang serius akan semakin banyak. Akan tetapi jika gaji dan kesejahteraan rendah pelamar akan sedikit.⁴⁸

2) Kebijaksanaan Promosi

Kebijaksanaan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan pekerjaan. Kebijaksanaan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan “pemeliharaan” para karyawan.

3) Kebijaksanaan status karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (*full time*) maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya, jika status karyawan honorer, musiman atau sementara atau *part time* maka pelamar sedikit

4) Kebijaksanaan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari lokal maka pelamar yang serius sedikit. Sebaliknya jika tenaga kerja

⁴⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, op.cit*, hlm. 44-45

yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak.

b. Persyaratan jabatan

Persyaratan-persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Untuk menarik tenaga-tenaga yang terampil lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar , radio atau TV maka pelamar akan semakin banyak. Dan sebaliknya semakin tertutup penarikan maka pelamar sedikit.

d. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

e. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar pelamar semakin

banyak akan tetapi sebaliknya jika solidaritas rendah maka pelamar sedikit.

f. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal.

Kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga berkualitas memerlukan program penarikan yang lebih agresif.⁴⁹

Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti yang telah di jabarkan di atas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala- kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

B. Kinerja Mengajar Guru

1. Pengertian Kinerja Mengajar Guru

Kinerja berasal dari kata *Performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan,

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 45

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁰

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke 2, terbitan Balai Pustaka tahun 1993, adalah (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja.⁵¹ Bernardin dan Russel memberikan defenisi tentang *performance* sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.⁵² Sedangkan As'ad memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.⁵³

Menurut UU guru dan dosen no.14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Kinerja mengajar guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁵⁴ Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu

⁵⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 45

⁵¹ *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke 2*, (Balai Pustaka, 1992)

⁵² Achmad S Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 56

⁵³ As'ad, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2003), hlm 77

⁵⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 53

kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁵⁵

Kinerja adalah kuantitas dan mutu pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: (1) kemampuan membuat rencana pelajaran; (2) kemampuan melaksanakan rencana pelajaran; (3) kemampuan melaksanakan evaluasi; (4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.

2. Ruang Lingkup Kinerja Mengajar Guru

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan penjabaran operasional dari kurikulum, sedangkan aplikasi dari perencanaan akan terlihat dalam kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran, terutama sebagai alat proyeksi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan selama pembelajaran.

Kemampuan merencanakan pembelajaran meliputi tujuh hal, yaitu:⁵⁶

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 54

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 59

- 1) Memahami tujuan pembelajaran, mengidentifikasi topik-topik pembelajaran, dan menetapkan tujuan umum untuk setiap topic pembelajaran.
- 2) Mengenal karakteristik utama peserta didik.
- 3) Membuat tujuan pembelajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku peserta didik sehingga memungkinkan untuk pengukuran secara langsung.
- 4) Mengenali subjek dan isi setiap materi hingga mendukung bagi pencapaian tujuan.
- 5) Mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang peserta didik serta pengetahuannya mengenai topik yang diajarkan.
- 6) Menjaring kegiatan-kegiatan pembelajaran beserta sumber-sumbernya hingga peserta didik dapat mencapai tujuan.
- 7) Menggerakkan layanan-layanan yang mampu mendukung (dana, alat); dan mengembangkan alat-alat evaluasi.

Perencanaan pembelajaran atau lebih dikenal dengan istilah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) wajib dibuat oleh guru, karena perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru berfungsi antara lain untuk: 1) menentukan arah kegiatan pembelajaran, 2) memberi isi makna dan tujuan, 3) menentukan bagaimana cara mencapai tujuan yang ditetapkan,

4) mengukur seberapa jauh tujuan itu tercapai dan tindakan apa yang harus dilakukan apabila tujuan belum tercapai.

Dalam pembuatan RPP terdiri dari unsur-unsur yaitu pernyataan rumusan pembelajaran yang jelas, tingkat kesukaran tujuan tersebut, isi materi yang sesuai dan relevan, pengujian peserta didik tentang materi, konsep dan kemampuan yang diperlukan, pemilihan metode yang tepat, pemilihan bahan yang tepat, pernyataan evaluasi, persiapan kelas yang memadai, dan sebagainya.

b. Kegiatan Pembelajaran

Pembelajaran pada hakekatnya merupakan suatu proses komunikasi transaksional yang bersifat timbal balik, baik antara guru dengan siswa maupun antara siswa dengan siswa, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi transaksional adalah bentuk komunikasi yang dapat diterima, dipahami dan disepakati oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses pembelajaran. Tujuan pembelajaran merupakan rumusan perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar tampak pada diri siswa sebagai akibat dari perbuatan belajar yang telah dilakukan.

Kegiatan pembelajaran menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, kegiatannya meliputi: eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.

1) Eksplorasi

Dalam kegiatan eksplorasi guru:

- a) Melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas dan dalam tentang topik/tema materi yang akan dipelajari dengan menggunakan prinsip alam takambang jadi guru dan belajar dari aneka sumber.
- b) Menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran dan sumber belajar lain.
- c) Memfasilitasi terjadinya interaksi antarpeserta didik, serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya.
- d) Melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran.
- e) Memfasilitasi peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio dan lapangan.
- f) Serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat.

2) Elaborasi

Dalam kegiatan elaborasi guru:

- a) Membiasakan peserta didik membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna.

- b) Memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis.
 - c) Memberikan kesempatan untuk berfikir, menganalisis, menyelesaikan masalah dan bertindak tanpa rasa takut.
 - d) Memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif.
 - e) Memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar.
 - f) Memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik secara lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok.
 - g) Memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.
- 3) Konfirmasi

Dalam kegiatan konfirmasi guru:

- a) Memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik.
- b) Memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber.

- c) Memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan.
- d) Memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam mencapai kompetensi dasar:
 - i. Berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang menghadapi kesulitan, dengan menggunakan bahasa yang baku dan benar.
 - ii. Membantu menyelesaikan masalah.
 - iii. Memberi acuan agar peserta didik dapat melakukan pengecekan hasil eksplorasi.
 - iv. Memberikan informasi untuk bereksplorasi lebih jauh.
 - v. Memberikan motivasi kepada peserta didik yang kurang atau belum berpartisipasi aktif.
- c. Penilaian hasil belajar

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Penilaian yang dilakukan guru pada saat awal, proses maupun pada akhir pembelajaran. Pada awal pembelajaran penilaian dapat dilakukan melalui *pre test* dan apersepsi. Penilaian pada proses pembelajaran dapat dilakukan melalui observasi, Tanya jawab dan diskusi. Dan penilaian pada akhir kegiatan proses pembelajaran dapat dilakukan

melalui pos tes, pemberian tugas, dan sebagainya. Penilaian yang dilakukan meliputi hasil belajar dan prestasi belajar.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian hasil belajar yaitu:

- 1) Memberikan umpan balik dalam pelaksanaan program pembelajaran jangka pendek yang dilakukan oleh guru sehingga memungkinkan untuk melakukan koreksi terhadap pelaksanaan program pembelajaran yang telah dibuat.
- 2) Membantu peserta didik memonitor kegiatan pembelajaran yang dilakukannya.
- 3) Memberikan data autentik yang objektif mengenai keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukan guru dan peserta didik.
- 4) Membantu dan memberikan informasi kepada orang tua tentang pencapaian hasil belajar serta kedudukan anaknya terhadap peserta didik lainnya di kelas.
- 5) mendorong orang tua peserta didik untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan anaknya baik di rumah maupun di madrasah.
- 6) Mendorong orang tua peserta didik untuk melakukan komunikasi dan diskusi bagaimana mengatasi kelemahan dan masalah belajar yang dihadapi oleh peserta didik.

Penilaian hasil belajar terhadap peserta dilakukan secara berkesinambungan, bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Penilaian tersebut meliputi kegiatan:

- 1) Menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya menuat rancangan dan kriteria penilaian pada awal semester.
- 2) Mengembangkan indicator pencapaian KD dan memilih teknik penilaian yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran.
- 3) Mengembangkan instrument dan pedoman penilaian yang sesuai dengan bentuk dan teknik penilaian yang dipilih.
- 4) Melaksanakan tes, pengamatan, penguasaan, dan bentuk lain yang diperlukan.
- 5) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik.
- 6) Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik.
- 7) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.
- 8) Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada pimpinan satuan pendidikan dalam bentuk satu nilai prestasi belajar peserta didik disertai deskripsi singkat sebagai cerminan kompetensi utuh.

- 9) Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru Pendidikan Agama Islam dan hasil penilaian kepribadian kepada guru Pendidikan Kewarganegaraan sebagai informasi untuk menentukan nilai akhir semester akhlak dan kepribadian peserta didik dengan kategori sangat baik, baik, atau kurang baik.

3. Indikator Kinerja Mengajar Guru

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Contoh tentang kriteria kinerja seorang “trainer” sebagai berikut:⁵⁷

- a. Jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun.
- b. Jumlah keseluruhan peserta program pelatihan.
- c. Peningkatan dalam diri peserta pelatihan.
- d. Pertambahan nilai peserta dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.
- e. Jumlah kesalahan, ketidakhadiran, keterlambatan peserta pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikutim program.

Secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (*ablity*),
- 2) Komitmen (*commitment*),
- 3) Umpan balik (*feedback*),

⁵⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 48

- 4) Kompleksitas tugas (*task complexity*),
- 5) Kondisi yang menghambat (*situational constraint*),
- 6) Tantangan (*challenge*),
- 7) Tujuan (*goal*),
- 8) Fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*),
- 9) Arah (*direction*), usaha (*effort*),
- 10) Daya tahan/ketekunan (*persistence*),
- 11) Strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*).

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja mengajar guru di antaranya:⁵⁸

- Standar 1 : *Knowledge, Skills, and Dispositions*
- Standar 2 : *Assesment System and Unit Evaluation*
- Standar 3 : *Field experience and Clinical Practice*
- Standar 4 : *Diversity*

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 49

Standar 5 : *Faculty Qualification, Performance, and Development*

Standar 6 : *Unit Governance and Resources*

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Berdasarkan hasil riset, *Teacher quality is the most important determinant of the school quality* yang tergabung dalam *National center for Educational Statistic di Amerika Serikat* (NCES) dilaporkan bahwa standar kualitas yang harus dipenuhi oleh guru adalah: “1) *the academic skills of teacher*, 2) *teacher assignment*, 3) *teacher experience*, dan 4) *professional development*”.

Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah dijalani oleh guru dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan professional pada guru diharapkan guru dapat mengembangkan profesinya yang dilandasi penguasaan dasar-dasar professional guru dalam kegiatan pembelajaran terhadap peserta didik di dalam maupun di luar kelas.

4. Penilaian Kinerja Mengajar Guru

Kinerja guru dapat dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan:⁵⁹

- a. *Quantity of Work* : yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
- b. *Quality of Work* : yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
- c. *Inisiatif* : berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- d. *Adaptability* : berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespons dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- e. *Cooperation* : berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 70

pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses *staffing*, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
- 2) Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills* atau *technical skills*).
- 3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
- 4) Di samping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*professional standard-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

Dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja, indikator kinerja, kinerja guru dan penilaian kinerja guru dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: kemampuan menyusun rencana pembelajaran,

kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.

C. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Mengajar Guru

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan baru ataupun karyawan lama.

Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi. Dalam hal penerimaan dan hal perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Disinilah peranan personalia dalam penerimaan kerja baru.⁶⁰

Pengelolaan program rekrutmen dan seleksi yang buruk tersebut memberikan dampak negative yang cukup luas bagi perusahaan/instansi. Biaya yang tinggi dan pencapaian produktifitas yang terganggu karena adanya kekosongan orang adalah beberapa dampak negatif dari proses rekrutmen dan

⁶⁰ M. Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 34

seleksi yang tidak dijalankan dengan baik. Sisi lain Pengelolaan program rekrutmen dan seleksi yang baik, akan membuat para pelanggan merasa puas, di mana secara langsung atau pun tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja dan produktifitas perusahaan.⁶¹

Proses rekrutmen guru yang baik berdampak pada kinerja guru tersebut, rekrutmen yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur perekrutan guru dan juga dilakukan secara efektif akan mendapatkan guru yang sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia yaitu guru yang mampu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁶²

⁶¹ Adi mardianto, *Recruitment Management*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 36

⁶² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo persada, 2014), hlm. 52