



PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN SD AL-IRSYAD CILACAP

Suharyanto[✉]

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Januari 2013
Disetujui Februari 2013
Dipublikasikan Juni 2013

Keywords:
Recruitment
Training
Teacher

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses Rekrutmen dan Pelatihan Guru SD Al-Irsyad Cilacap. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, data diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumen. Keabsahan datanya berupa derajat kepercayaan dengan teknik triangulasi. Analisis data meliputi: pengumpulan data; reduksi data; penyajian data; dan simpulan atau verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Proses Rekrutmen yang terdiri dari : (a) Penentuan Kebutuhan diusulkan oleh unit sekolah. (b) Persiapan yakni pembentukan tim rekrutmen (c) Penyebaran informasi rekrutmen (d) Penerimaan surat lamaran, (e) Proses penyeleksian pelamar (2) Proses Pelatihan yang meliputi : (a) Penentuan kebutuhan pelatihan (b) penentuan sasaran pelatihan yaitu didasarkan pada kompetensi guru (c) pelaksanaan pelatihan yaitu sesuai rencana program (d) evaluasi kegiatan yaitu dilakukan oleh penanggung jawab, tutor dan peserta. (e) Dampak positif baik bagi guru yaitu kemampuan guru dalam pembelajaran menjadi inovatif, motivasi siswa tinggi dan kualitas sekolah baik.

Abstract

The ability to increase the quality of teachers can be pursued through the recruitment and ongoing training of teachers. This study were: (1) to describe and analyze the process of recruitment and training of Primary School Teachers Al-Ershad Cilacap. This study used a qualitative research design, data obtained from interviews, observation and documents. Validity using the technique of triangulation. Analysis include: (1) collection, (2) data reduction, (3) the presentation of data, and (4) conclusions The results show that (1) recruitment process consisting of: (a) Dissemination the employee needs. (b) Preparation of the formation of a team of recruitment (c) Dissemination of information. (d) Acceptance letter of application, (e) the employee selection (2) The training process includes: (a) Determination of need training (b) Targeting of the training based on teacher competence, (c) the implementation of appropriate training programs, (d) evaluation of the activities carried out by those responsible, tutors and participants. Training conducted for teachers positively impact both the ability of teachers, student and good quality schools.

Pendahuluan

Upaya menjadi guru yang profesional perlu dilakukan secara terus-menerus tanpa terhenti sedikitpun, maka untuk mewujudkannya dapat dilakukan lebih awal yaitu sejak pemilihan calon pegawai dalam proses pengadaan pegawai atau rekrutmen. Proses rekrutmen yang selektif akan menghasilkan guru yang benar-benar berkualitas. Upaya menghasilkan guru yang benar-benar memiliki kompetensi, maka dalam proses rekrutmen diperlukan pengelolaan yang baik. Proses rekrutmen yang baik dimulai dari perencanaan, persiapan pengadaan calon pegawai dan pembentukan kepanitian, penyebaran informasi rekrutmen, penerimaan berkas lamaran dan penyeleksian lamaran.

Peneliti memilih objek penelitian pada guru SD Al-Irsyad Cilacap karena guru-guru SD Al-Irsyad Cilacap yang dihasilkan melalui proses rekrutmen dan pelatihan memiliki kecakapan dalam kompetensinya sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajarannya dan berujung pada peningkatan prestasi siswanya. Kebutuhan guru dalam menunjang pembelajaran, tuntutan profesional guru, dan era globalisasi serta perkembangan ilmu teknologi dan pendidikan, sehingga sekolah perlu untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru dengan cara merekrut dan mengadakan pelatihan yang berkesinambungan.

Berkaitan dengan proses rekrutmen, pelaksanaan program rekrutmen guru SD Al-Irsyad Cilacap dikelola oleh Yayasan yang diusulkan kebutuhan tenaga pengajarnya dari unit sekolah. Unit sekolah menganalisis kebutuhan tenaga dan mengusulkan kepada yayasan. Proses rekrutmen guru SD Al-Irsyad Cilacap meliputi (1) Penentuan Kebutuhan diusulkan oleh unit sekolah (2) Persiapan yaitu pembentukan panitia rekrutmen, pembuatan info rekrutmen dan pembuatan instrumen tes, (3) Penyebaran informasi lowongan pekerjaan yaitu publikasi lowongan pekerjaan melalui pemasangan iklan di kantor pos, web yayasan, dan situs lowongan pekerjaan di perguruan tinggi. (4) penerimaan surat lamaran, dan (5) Proses penyeleksian pelamar yaitu memilih kriteria calon pegawai yang memenuhi persyaratan administrasi.

Pelatihan guru SD Al-Irsyad Cilacap dikelola oleh yayasan. Pelatihan guru SD Al-Irsyad Cilacap meliputi (1) Penentuan kebutuhan pelatihan, (2) Penentuan sasaran pelatihan didasarkan pada kompetensi guru (3) Pelaksanaan pelatihan yaitu sesuai rencana program yang telah tersusun; (4) Evaluasi kegiatan yaitu dilakukan oleh

penanggung jawab, tutor dan peserta. Dampak positif baik bagi guru yaitu kemampuan guru dalam pembelajaran menjadi inovatif, motivasi siswa tinggi dan kualitas sekolah baik.

Hasil dari rekrutmen yang selektif dapat diperoleh guru yang berkompoten sedangkan pelatihan tersebut sangat membantu guru dalam meningkatkan profesionalismenya dalam memberikan layanan pembelajaran dikelas, sehingga prestasi siswa, guru, dan sekolah menjadi meningkat.

Metode

Fokus penelitian ini adalah Proses Rekrutmen dan Pelatihan Guru SD Al-Irsyad Cilacap. Rumusan masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Bagaimana Proses Rekrutmen Guru SD Al-Irsyad Cilacap dan Bagaimana Proses Pelatihan Guru SD Al-Irsyad Cilacap. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis Proses Rekrutmen dan Pelatihan Guru SD Al-Irsyad Cilacap.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen dan Pelatihan Guru SD Al-Irsyad Cilacap yang meliputi: (1) Proses Rekrutmen yang terdiri dari : (a) Penentuan Kebutuhan diusulkan oleh unit sekolah. (b) Persiapan yakni pembentukan tim rekrutmen oleh yayasan, pembuatan publikasi dan pembuatan instrumen tes. (c) Penyebaran informasi rekrutmen yaitu publikasi lowongan pekerjaan melalui pemasangan iklan di kantor pos, web yayasan, dan situs lowongan pekerjaan di perguruan tinggi. (d) Penerimaan surat lamaran, (e) Proses penyeleksian pegawai yaitu memilih kriteria calon pegawai yang memenuhi persyaratan administrasi (2) Proses Pelatihan yang meliputi : (a) Penentuan kebutuhan pelatihan, (b) Penentuan sasaran pelatihan didasarkan pada kompetensi guru (c) Pelaksanaan pelatihan yaitu sesuai rencana program yang telah tersusun; (d) Evaluasi kegiatan yaitu dilakukan oleh penanggung jawab, tutor dan peserta. (e) Dampak positif baik bagi guru yaitu kemampuan guru dalam pembelajaran menjadi inovatif, motivasi siswa tinggi dan kualitas sekolah baik.

Pelatihan yang dilaksanakan berdampak positif baik bagi guru yaitu kemampuan guru dalam pembelajaran menjadi inovatif, motivasi siswa tinggi dan kualitas sekolah baik.

Rekrutmen adalah proses mencari calon pegawai, melihat identitas pemo-

hon, penyaringan karyawan berpotensi, dan memilih karyawan untuk sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen karyawan didalam organisasi akan mempekerjakan karyawan yang memiliki ketrampilan, pengalaman yang baik untuk budaya organisasi. Sedangkan menurut Jackson (2011:227) Perekrutan (recruiting) adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan – pekerjaan organisasional. Menurut Bafadal (2003:21) Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didaptkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Sebagai bagian dari organisasi seluruh sumber daya manusia (SDM) yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjaan dalam suatu organisasi.

Ada sejumlah cara atau teknik untuk mencari calon tenaga pendidik yang efektif diantaranya :

Menurut Bafadal (2003:21) Proses rekrutmen guru dapat dilakukan melalui empat kegiatan, meliputi:

Persiapan rekrutmen guru, yaitu melakukan persiapan rekrutmen guru baru secara matang, sehingga melalui rekrutmen tersebut, sekolah dapat memperoleh guru yang memiliki kompetensi yang diharapkan.

Penyebaran informasi mengenai penerimaan guru baru, yaitu melakukan penyebaran pengumuman penerimaan guru baru melalui berbagai media seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya.

Penerimaan lamaran guru baru, yaitu panitia penerimaan guru baru menerima surat lamaran guru. Surat lamaran guru harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan seperti ijazah, akte kelahiran, surat keterangan Warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, dan surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian.

Penyeleksian pelamar, yaitu merupakan suatu proses untuk memperkirakan berbagai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru.

Pelatihan merupakan salah satu usaha

untuk menghilangkan kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh para guru dengan tuntutan perkembangan dunia pendidikan. Usaha tersebut melalui peningkatan kemampuan profesionalisme guru dengan menambah pengetahuan dan keterampilan.

Pelatihan menurut Robinson (1998) yang dikutip oleh Atmodiwirio (2002 : 37) menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan.

Dari pengertian diatas, maka secara garis besar dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan sikap dan tingkah laku guru yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia pendidikan. Pelatihan lebih bersifat penerapan dari pengetahuan dan keahlian.

Berdasarkan hasil tersebut diatas, maka saran yang penulis sampaikan untuk meningkatkan mutu pendidikan agar memperoleh guru yang berkompeten dan tercapainya tujuan rekrutmen, maka terus ditingkatkan proses rekrutmen yang selektif. Perlu adanya terobosan baru atau strategi rekrutmen yang efektif yaitu dicoba dilaksanakan proses rekrutmen secara online karena lebih mudah prosesnya bagi pelamar luar kota. Sedangkan agar kinerja guru meningkat dan pembelajaran lebih inovatif, maka pelatihan yang sudah diadakan atau dilaksanakan terus di tingkatkan agar kemampuan yang sudah dimiliki tidak mudah terlupakan. Peralatan praktik supaya disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi yang sedang berjalan, supaya guru setelah selesai pelatihan dapat dengan mudah menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Metode pelatihan yang digunakan tutor semestinya lebih bervariasi dan kebutuhan pelatihan jenisnya lebih praktis agar peserta pelatihan lebih tertarik lagi dan dampaknya dirasakan langsung oleh peserta untuk pengembangan kompetensinya. Partisipasi guru dalam penggunaan media pembelajaran supaya lebih ditingkatkan, agar kondisi kelas menjadi hidup.

Simpulan

Proses Rekrutmen dan Pelatihan Guru SD Al-Irsyad Cilacap yang meliputi proses Rekrutmen yang terdiri dari penentuan Kebutuhan diusulkan oleh unit sekolah; persiapan yakni pembentukan tim rekrutmen oleh yayasan, pembuatan publikasi dan pembuatan instrumen tes;

penyebaran informasi rekrutmen yaitu publikasi lowongan pekerjaan melalui pemasangan iklan di kantor pos, web yayasan, dan situs lowongan pekerjaan di perguruan tinggi; penerimaan surat lamaran; proses penyeleksian pegawai yaitu memilih kriteria calon pegawai yang memenuhi persyaratan administrasi. Proses pelatihan yang meliputi : penentuan kebutuhan pelatihan, penentuan sasaran pelatihan didasarkan pada kompetensi guru. Pelaksanaan pelatihan yaitu sesuai rencana program yang telah tersusun. Evaluasi kegiatan yaitu dilakukan oleh penanggung jawab, tutor dan peserta. Dampak positif baik bagi guru yaitu kemampuan guru dalam pembelajaran menjadi inovatif, motivasi siswa tinggi dan kualitas sekolah baik.

Daftar Pustaka

- Atmodiwirio 2002. *Konsep Pendidikan dan Pelatihan*, tersedia online. (diunduh 17 Mei 2012)
- Bahri, 2005. *Profesionalisme Guru*, tersedia online (diunduh maret 2012).
- Bulajeva, Tatjana 2003 “*Teacher Professional Development in the Context of School Reform*, *Journal Of Teacher Education and Training*, Volume 2 Hal : 39- 45.
- Cowling, James 1996. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, tersedia online. (diunduh 17 oktober 2011)
- Gary, Dessler, 2004. *Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Eli Tanya Jakarta: PT. Indeks. Judul asli *Human Resource Managemen* .(2003) pretince-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Higgins, Peter and Hugh Perfect 2003 berjudul “*Sustainability Education and Teacher Training in Scotland*” *Journal Of Teacher Education and Training*, Volume 2 Hal : 15-24.
- Lunenburg, dan Ornstein. 2004. *Human Resources management*. Jakarta : Rineka Cipta
- Miles, Matthew B. Dan Huberman A. Michael, 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Terjemahan Tjejep Rohidi, Jakarta : UI Press
- Moleong, Lexy J, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2007 tentang *Kompetensi Guru* (online). (<http://www.depdagri.go.id>, diakses Peb 2012).
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagan, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN