

TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENEMPATAN DAN PEMBINAAN GURU

Marwah Lama'atushabakh*

Program Pascasarjana, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
marwahlamaah078@gmail.com

Suklani

Program Pascasarjana, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
suklanielon@gmail.com

ABSTRACT

However simple the civilization of a society, an educational process occurs or takes place in it. That's why it is often stated that education has existed throughout human civilization. Education makes human resources more quickly understand and be ready to face changes in the work environment. Therefore it is not surprising that a country with a population with a high level of education will have a rapid rate of economic growth. Awareness of the importance of quality education is determined by the role of teachers, school principals, inspectors/supervisors and other supervisors, including parents and the community. The role of education implementers in the field is very important in planning programs, implementing programs, discussing problems encountered, developing and disseminating new ideas and developing teaching materials and teaching and learning aids in schools. In this case the teacher is required to master the field of work in a professional manner. Teacher professionalism will appear if the teacher masters and is able to apply methodological principles in the teaching and learning process.

Keywords: education, teacher placement, teacher development.

ABSTRAK

Bagaimanapun sederhananya peradaban suatu masyarakat, di dalamnya terjadi atau berlangsung suatu proses pendidikan. Karena itulah sering dinyatakan pendidikan telah ada sepanjang peradaban umat manusia. Pendidikan menjadikan sumber daya manusia lebih cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu tidaklah heran apabila Negara yang memiliki penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Kesadaran akan pentingnya kualitas pendidikan ditentukan oleh peran guru, Kepala Sekolah, Penilik/Pengawas dan para pembina lainnya, termasuk orang tua siswa dan masyarakat. Peran pelaksana pendidikan di lapangan sangat penting dalam merencanakan program, melaksanakan program, pembahasan masalah-masalah yang dihadapi, pengembangan dan penyebaran gagasan baru serta mengembangkan bahan-bahan pengajaran dan alat bantu belajar mengajar di sekolah. Dalam hal ini guru dituntut menguasai bidang tugasnya secara profesional. Profesionalisme guru akan tampak apabila guru menguasai dan mampu mengaplikasikan prinsip-prinsip metodologi dalam proses belajar mengajar.

Kata Kunci : kependidikan, penempatan guru, pembinaan guru.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. merupakan menciptakan Disisi suatu sosok lain, wadah manusia sekolah untuk yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat didalamnya baik dari segi budaya, sosial, maupun ekonomi. Tenaga pendidik dan kependidikan, khususnya kepala sekolah harus selalu melakukan perencanaan keatas dan kebawah. Perencanaan keatas maksudnya, kepala sekolah harus secara maksimal dan kontinyu mencari terobosan baru yang dapat memperkaya sekolah binaannya, baik menyangkut ilmu pengetahuan, metodologi pengajaran, masalah pembiayaan, studi banding, dan lain sebagainya, sehingga sekolah tersebut dapat sejajar dengan sekolah yang berkualitas (Mustofa,2007).

Pendidikan yang dilaksanakan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik pada tingkat lokal, nasional maupun internasional. Pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju. Pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (Siti Tsuwaibah 2010:1).

Komptensi guru dapat dimengerti sebagaikemampuan atau kesanggupan guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru. Endang (2007:1) mengatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dalam hal ini, baik pengetahuan, keterampilan, maupun nilai-nilai dasar yang ditumbuhkan kembangkan dalam kehidupan sehari-hari akan membentuk kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Dalam konteks guru, kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya haruslah dilaksanakan secara profesional karena pekerjaan sebagai guru itu merupakan sebuah profesi. Tidak semua orang secara bebas dan asal ingin menjadi guru dapat mengerjakan pekerjaan sebagai guru karena pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang membentuk kompetensi seseorang agar dapat menjalankan tugas sebagai guru adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Dengan demikian,hanya orang-orang yang memperoleh ilmu kependidikan dan keterampilan-keterampilan pedagogislah yang bisa mengerjakan pekerjaan sebagai guru. Kemampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sebagai guru harus melalui proses dan kualifikasi pendidikan yang khusus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis kualitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang menghasilkan data berupa tulisan-tulisan, baik secara lisan maupun dari perilaku yang diamati (Rosdiana Dewi, Imam Wahyono, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah Pondok pesantren al anwariyah desa tegalgubug lor kec arjawinangun kab Cirebon. Metode ini mengolah data dengan cara menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan objek penelitian secara lebih mendalam dan rinci terhadap objek penelitian (Aan Prabowo, 2013).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan studi literatur yang berkaitan Pondok pesantren al anwariyah desa tegalgubug lor kec arjawinangun kab Cirebon. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi secara langsung untuk membuktikan dan mendukung hasil penelitian. Observasi dilakukan di 1 tempat yaitu pondok pesantren Al-Anwariyah Kab. Cirebon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen Penempatan dan Pembinaan

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona, 2009:132). Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi, (R.Wayne Mondy,didefinisikan).

Dalam rangka memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah . Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. (Hani Handoko, 1987:69). Pengelolaan unsur manusia mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir, pada intinya diorientasikan untuk tahap mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dalam hal ini mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin. Selain itu menurut T.Hani Handoko. Penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan di seleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi (Hani Handoko, 1984:240). Dari pengertian di atas tentang rekrutmen, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan satu

kelompok para pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Menurut Ibrahim Bafadal .Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.

Rekrutmen yang Efektif

Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat melaksanakan sejumlah kegiatan ini di dalam proses tersebut. Menurut Stoner, kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan Sumber Daya Manusia jangka pendek dan jangka panjang.
2. Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja.
3. Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar.
4. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas peramal pekerja dari setiap sumber.
5. Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan (Yusuf Irianto, 2000:40)

Alasan-alasan Dasar Rekrutmen

Menurut Faustino Cardoso Gomes mengatakan bahwa Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan yaitu sebagai berikut : a. Berdirinya organisasi baru. b. Adanya perluasan kegiatan organisasi. c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru. d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain. e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat. f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun. g. Adanya pekerja yang meninggal dunia (Faustino Cardoso Gomes, 1985:105).

Dari ketujuh alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga kependidikan (guru) karena mempunyai alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru dalam sebuah lembaga pendidikan yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah ke sekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut. Sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar mengajar (PBM) pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya.

Proses Rekrutmen Guru

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan rekrutmen guru

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

Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- a. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- b. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- c. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- d. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- e. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
- f. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- g. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- h. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

2. 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.

3. 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:

- a. Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
 - b. Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
 - c. 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.

a. 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 wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes (Ibrahim Bafadal, 2003:30).

Dari beberapa proses kegiatan rekrutmen di atas dapat di simpulkan bahwa strategi rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi sekolah. Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan guru yang tepat. Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang efektif akan berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja guru. Dengan demikian, pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh setiap lembaga pendidikan agar proses yang berlangsung cukup lama dan mengeluarkan biaya cukup besar tersebut menjadi tidak sia-sia karena mendapatkan hasil yang berkualitas.

Pesyaratan Menjadi Guru

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 itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok, seperti yang dikutip dari ([www.isjoni.net/web-isjoni.net.powered by mambo generated](http://www.isjoni.net/web-isjoni.net.powered%20by%20mambo%20generated). 16 April 2008).

1. Persyaratan administratif

Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga negara Indonesia), umur (sekurang-kurangnya 18 tahun), berkelakuan

baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2. Persyaratan teknis

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru, dan bila tidak harus memiliki sertifikasi profesi melalui program Akta Mengajar. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil terampil mendisain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan / pengajaran.

3. Persyaratan psikis

Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berfikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian. Di samping itu guru juga dituntut untuk bersifat pragmatis dan realistis, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru harus juga mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun. Tak pentingnya bahwa guru itu harus mampu melakukan interaksi dan memberi motivasi dalam pembelajaran serta memiliki panggilan hati nurani menjadi guru untuk mengabdikan diri demi anak didik.

4. Persyaratan fisik

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana cara berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat/diamati dan bahkan dinilai oleh para anak didiknya.

Dari persyaratan di atas dapat di pahami bahwa syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga negara Indonesia), umur (sekurang-kurangnya 18 tahun), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat umum, yakni harus berijazah pendidikan guru, dan bila tidak harus memiliki sertifikasi profesi melalui program Akta Mengajar. Hal ini mempunyai konotasi bahwa sebagian besar penafsiran masyarakat bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar karena sudah mempunyai pengalaman dalam mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendisain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran. Yang berkaitan dengan kelompok

persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berfikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian. Di samping itu guru juga dituntut untuk bersifat realistis, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru juga harus mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun. Tak pentingnya bahwa guru itu harus mampu melakukan interaksi dan memberi motivasi dalam pembelajaran serta memiliki panggilan hati nurani menjadi guru untuk mengabdikan diri demi anak didiknya. Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana cara berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat oleh anak didiknya.

5. Tujuan Aktivitas Rekrutmen

Program rekrutmen yang baik harus memenuhi banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah Memikat sekumpulan besar pelamar kerja. Menurut Henry Simamora mengemukakan bahwa Aktivitas rekrutmen melayani tiga tujuan dalam proses penyusunan pegawai yaitu :

- a. Aktivitas ini memikat pelamar yang melamar kesempatan kerja Ukuran dan karakteristik kelompok pelamar membatasi sampai di mana aktivitas penyusunan pegawai berikutnya mencapai tujuannya. Tidak ada pilihan yang cermat dapat dibuat untuk kuantitas pelamar yang tidak mencukupi atau kelompok pelamar dengan kualifikasi yang tidak tepat. Aktivitas rekrutmen menysisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan pada calon yang akan dipanggil kembali.
- b. Aktivitas rekrutmen dapat mempengaruhi apakah pelamar menerima tawaran pekerjaan yang mereka terima Jika pelamar menolak tawaran pekerjaan, tidak ada jumlah pilihan yang cermat dapat mengisi lowongan pekerjaan.
- c. Aktivitas rekrutmen merupakan pertukaran informasi Perekrut mengumpulkan beberapa informasi yang digunakan untuk menyeleksi pelamar selama proses rekrutmen. Selama proses rekrutmen pelamar mendapatkan informasi yang dapat membantu mereka memutuskan apakah kesempatan kerja yang ditawarkan adalah cocok untuk mereka (Herry Simamora, 1995:166).

Melihat beberapa tujuan aktivitas rekrutmen dalam proses penyusunan pegawai, jelas terlihat bahwa untuk mencapai tujuan-tujuan aktivitas rekrutmen yang telah disebutkan di atas, membutuhkan pemahaman yang tidak hanya pelamar mengidentifikasi dan memilih tawaran pekerjaan, tetapi bagaimana mengelolanya serta selama proses rekrutmen pelamar mendapatkan informasi

yang membantu mereka memutuskan apakah kesempatan kerja yang ditawarkan itu cocok untuk mereka dan membutuhkan interaksi antara individu dan organisasi yang memikat dan menyeleksi. Sehingga tujuan aktivitas rekrutmen dapat berjalan dengan baik. Sedangkan yang menjadi tujuan diselenggarakannya rekrutmen yaitu mengemban keinginan-keinginan tertentu atau memikat para pelamar kerja, yang harus dipenuhi agar sekolah tersebut dapat eksis. Selain itu untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar, sehingga sekolah itu akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar yang ditetapkan

Isu-isu Penempatan dan Pembinaan Guru

Penempatan Guru Indonesia memiliki 4 kategori guru; (1) guru pns, orang yang memiliki kualifikasi minimum sebagai guru (2) guru kontrak, guru yang dipekerjakan karena adanya proyek dari lembaga donor dan memiliki kualifikasi yang sama dengan guru pns (3) guru tetap, diangkat oleh yayasan untuk mengajar di sekolah swasta dengan kualifikasi bervariasi sesuai dengan kualitas sekolah (4) guru honorer, bekerja di sekolah negeri atau swasta yang dibayar oleh yayasan. Guruguru ini memiliki kualifikasi yang sangat bervariasi dan mereka bisa dibayar kurang dari rp 100.000 per bulan. Apapun kategorinya, jumlah guru di Indonesia telah berjumlah lebih. Persoalan utamanya adalah distribusi penempatan yang timpang. Tingkat kehadiran guru tidak merata, karena lebih banyak terkonsentrasi di perkotaan. Sedangkan daerah-daerah terpencil sangat minim. Hasil survey menyatakan bahwa rasio siswa guru di daerah terpencil 25:1 dibandingkan rata-rata keseluruhan 20:1. Ketimpangan juga terjadi di daerah terpencil, sekitar 78% sekolah memiliki guru honorer. Kualitas apa yang diharapkan dari kondisi seperti ini? Penempatan merupakan hal yang sangat penting dalam penyediaan pegawai suatu organisasi. Dimana pegawai yang lolos seleksi mendapat kuasa atas nama organisasi untuk menempati suatu posisi tertentu yang menjadi bidang garapannya dalam organisasi tersebut sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut. Secara teoritis penempatan pegawai didasari atas job specification yang telah ditentukan sebelumnya serta selalu berpedoman pada prinsip "the right man in the right place and the right man behind the right job" (Hasibuan:2007) penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat serta penempatan orang-orang yang tepat pada jabatan/posisi yang tepat akan membentuk kepuasan secara psikologis kepada pegawai, akhirnya akan melahirkan motivasi dan kreatifitas kerja yang tinggi dan berdampak pada meningkatnya produktivitas organisasi. Dalam konteks penempatan Guru, khususnya penempatan guru Bidang Studi (Penjas, Pendidikan Agama) bagi sekolah dasar.

Manajer kepegawaian perlu juga mempertimbangkan kondisi sekolah yang akan dihadapi oleh guru bidang studi tersebut sebelum menempatkannya. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan dalam penempatan guru Bidang Studi adalah jumlah

guru pada sekolah yang akan dituju. Mengapa demikian, karena bila seorang Guru Bidang Studi ditempatkan pada sekolah yang memiliki kekurangan guru (misalnya ada 1 atau 2 orang guru) , maka ditempat kerjanya karena kekurangan guru kelas mau tidak mau dia akan mengajar mata pelajaran lain atau menjadi guru kelas. Bila hal ini terjadi maka akan menimbulkan masalah bagi kualitas lulusan siswa juga bagi perkembangan kompetensi guru Bidang Studi tersebut, karena pada dasarnya guru Bidang studi adalah guru yang berhak mengajar Mata Pelajaran tertentu saja, misalnya Guru Penjas hanya berhak mengajar Mata pelajaran Penjas saja. Latar belakang akademis telah terkonsentrasikan pada bidang masing-masing, dengan kata lain secara akademis tak diperuntukan untuk mengajar mata pelajaran lain diluar bidangnya. Kasus seperti ini sering terjadi terutama untuk guru-guru yang ditempatkan di sekolah dasar di daerah terpencil. Salah satu karakteristik sekolah dasar daerah terpencil adalah kekurangan guru kelas, biasanya hanya memiliki 1 atau 2 Orang guru saja sehingga ketika seorang guru bidang studi di tempatkan di SD terpencil akan otomatis menjadi guru kelas. Hal ini akan menimbulkan dampak yang tidak baik baik bagi mutu pembelajaran maupun bagi guru itu sendiri. Untuk itu sebaiknya guru bidang studi hanya ditempatkan pada sekolah dasar yang guru kelasnya telah lengkap. Ada beberapa dampak negatif yang akan terjadi baik pada guru maupun pada proses belajar apabila guru bidang studi mengampu mata pelajaran yang bukan bidangnya, yaitu:

Guru bidang studi kurang memiliki kepuasan kerja

Kepuasan kerja akan diperoleh apabila seorang pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya yang sejak semula telah menjadi komitmennya. Apabila guru bidang studi mengajar mata pelajaran diluar keahliannya maka dia akan memiliki rasa ketidakpuasan karena apa yang diajarkannya merasa kurang optimal karena diluar kemampuannya. walaupun mungkin saja ada sebageian guru bidang studi yang merasa tak ada masalah dengan hal itu dan merasa asik dengan bidang baru, namun akibatnya akan melupakan bidang semula.

1. Motivasi kerja guru bidang studi menjadi rendah

Akibat dari tidak memiliki kepuasan dalam bekerja maka motivasi untuk bekerja dan berprestasi pun menjadi rendah. Motivasi kerja yang rendah akan dicirikan dengan tingkah laku seperti mangkir kerja, pindah kerja, keluar dari pekerjaan dan produktipitas menurun.

2. Kompetensi bidang semula tidak berkembang

Guru bidang studi yang mengajar mata pelajatan lain sedikit banyak akan menelantarkan bidang utamanya. Hal ini bertolak belakang dengan prinsip profesionalisme yang salah satu prinsipnya adalah konsistensi pada bidangnya.

3. KBM tidak menarik

Kegiatan Belajar Mengajar yang ditangani oleh orang yang bukan bidangnya sudah pasti akan mempengaruhi kualitas KBM sehingga KBM kurang menarik bagi siswa dan akibatnya sudah pasti pembelajaran menjadi kurang berhasil.

4. Mutu lulusan menjadi rendah

Bila kualitas belajar mengajar rendah akibat kompetensi guru kurang maka akan berdampak pada kemampuan siswa yang rendah. Meskipun secara perencanaan kegiatan siswa mengikuti semua proses belajar tak berbeda dengan sekolah lain namun secara kualitas kemampuan siswa berbeda. Untuk itu pemerintah terutama yang memegang kebijakan kepegawaian untuk melakukan analisis dahulu sekolah-sekolah yang akan ditempati oleh seorang guru terutama guru bidang studi sebelum menempatkan mereka. Prinsip yang harus dipegang agar terciptanya kepuasan pada Guru Bidang Studi di SD dan pengangkatan pegawai yang efektif adalah dengan menempatkan guru Bidang Studi pada sekolah-sekolah yang guru kelasnya telah lengkap, dengan kata lain menempatkan guru bidang studi agar mengajar pada bidang yang seharusnya.

PENUTUP

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona, 2009:132). Dalam rangka memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

Guru-guru ini memiliki kualifikasi yang sangat bervariasi dan mereka bisa dibayar kurang dari Rp 100.000 per bulan. Apapun kategorinya, jumlah guru di Indonesia telah berjumlah lebih. Persoalan utamanya adalah distribusi penempatan yang timpang. Tingkat kehadiran guru tidak merata, karena lebih banyak terkonsentrasi di perkotaan. Sedangkan daerah-daerah terpencil sangat minim. Hasil survey menyatakan bahwa rasio siswa guru di daerah terpencil 25:1 dibandingkan rata-rata keseluruhan 20:1. Ketimpangan juga terjadi di daerah terpencil, sekitar 78% sekolah memiliki guru honorer. Kualitas apa yang diharapkan dari kondisi seperti ini? Penempatan merupakan hal yang sangat penting dalam penyediaan pegawai suatu organisasi. Dimana pegawai yang lolos seleksi mendapat kuasa atas nama organisasi untuk menempati suatu posisi tertentu yang menjadi bidang garapannya dalam organisasi tersebut sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut. Secara teoritis penempatan pegawai didasari atas job specification yang telah ditentukan sebelumnya serta selalu berpedoman pada prinsip”

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Prabowo, H. (2013). Analisis Pemanfaatan Buku Elektronik (EBook) oleh pemustaka di Perpustakaan SMA Negeri 1 Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 2(02), 1-9.
- Bafadal,Ibrahim. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Gomes, Faustino Cardoso Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Andi Offset Yogyakarta, 1995
- Irianto,Yusuf. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Insan Cendikia, 2000.
- Mustof.(2007). Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia. Universitas Negeri Yogyakarta
- Meldona. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. Malang: UIN Malang Press.
- R.Wayne Mondy. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995
- Siti Tsuwaibah, (2010:1) Studi tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Guru. Semarang: Ypi Al Khoiriyyah
- Hasibuan, Malayu S.P Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. V, 2002.