

PELAKSANAAN ADMINISTRASI PERSONALIA DALAM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MTs NEGERI 2 SURAKARTA

Meti Fatimah¹, Indah Kurniawati², Fitri Ariyanto³

metifatimah@dosen.iimsurakarta.ac.id¹, intdah.k@gmail.com², arianmadani21@gmail.com³

Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta

ABSTRAK

Administrasi personalia pendidikan merupakan seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan dengan sengaja dan bersungguh-sungguh serta melakukan pembinaan serta kontinu terhadap guru-gurudan pegawai yang ada disekolah atau lembaga pendidikan. Pendidikan Adalah salah satu bidang yang harus di jalankan ataupun di selenggarakan dengan baik. Setiap negara tentunya mempunyai sistem pendidikan yang sama walaupun ada sedikit perbedaannya. Namun pastinya semua negara memiliki tujuan yang sama dalam bidang pendidikan yaitu untuk mencerdaskan bangsa. Dalam penulisan ini di tunjukan untuk menjelaskan bagaimana sistem maupun cara pelaksanaan merekrut dengan baik untuk tenaga pendidik. Dalam penulisan ini juga berusaha memberi tahu apa saja yang mendasari dalam kegiatan rekrutmen ini dilaksanakan dan apa saja yang dapat menjadikan suatu permasalahan yang dapat di temukan pada lapangan. Dengan adanya administrasi pesonalia guru yang baik kita dapat mencapai tujuan usaha kita dengan lebih baik lagi, yaitu lebih efektif dan lebih efisien. Administrasi ini alat untuk mencapai tujuan yang lebih cepat, lebih berhasil, lebih hemat dalam penggunaan alat dan biaya.

Kata Kunci: Administrasi Personalia, Rekrutmen, Tenaga Pendidik.

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik ialah dapat di katakan sebagai anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan telah ditugaskan untuk ikut serta menjadi bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang diantara-Nya guru sebagai pengelola dalam sebuah pendidikan, dan tidak hanya itu guru juga sebagai pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, dan sebagainya. Dan sedangkan seorang pendidik ialah tenaga pendidikan yang sudah resmi dengan melalui pelatihan dan pendidikan khusus ialah sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.(Hartono, 2023)

Seorang guru mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk membimbing serta membina murid baik secara individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah (Djamarah, 2000). Guru juga para pemimpin, orang tua dan juga pendidik, bukan sekedar terampil mengajar bagaimana menjawab soal Ujian Nasional, tetapi diri dan hidupnya harus menjadi contoh bagi murid-muridnya (Maya, 2017). Menumbuh kembangkan kemampuan sumberdaya guru salah satu cara adalah melalui supervisi. Supervisi adalah usaha memberikan layanan kepada guru-guru baik secara individual atau kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran dan kurikulum (Sahertian, 2000). Supervise penting diadakan oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan proses pendidikan di sekolah agar dapat lebih baik dan berkualitas. Namun, kenyataan di lapangan praktik supervisi yang merupakan cikal bakal non profesionalisme guru yang selanjutnya menunjukkan pentingnya praktik supervisi yang lebih baik ternyata masih rendah. (Adetula, 2005). Banyak ditemukan dilapangan guru-guru yang tidak berkualitas dan jauh dari standar kompetensi. Baik kompetensi pedagogiknya, maupun kompetensi kepribadiannya. Masih banyak guru yang tidak mampu mengajar dengan baik, strategi mengajar tidak bervariasi, metode yang membosankan, media yang minim. Rendahnya kompetensi guru tentu

berpengaruh kepada mutu pendidikan dan juga lulusan.

Guru adalah komponen yang sangat penting dalam proses pendidikan. Tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa guru adalah jantung dari pendidikan. Menurut Saiful Bahri (2014) bahwa guru akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi secara utuh. Seseorang tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila ia hanya memenuhi salah satu kompetensi di antara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Menurut Muhammad Yunus dalam meningkatkan profesionalisme guru ada empat aspek kompetensi yang harus dimiliki, yaitu: pedagogik, personal, sosial, dan profesional. Disamping pendapat-pendapat tersebut penyebab rendahnya profesionalisme guru adalah ketidaksesuaian latar belakang keilmuan dengan bidang yang diajar, masih terdapat guru-guru yang belum sarjana, rendahnya minat guru dalam mengembangkan diri, masih banyak guru-guru yang mempunyai pekerjaan selain kesehariannya menjadi guru, Organisasi profesi guru belum berfungsi dengan baik dan lain sebagainya.

Indikator sekolah yang bermutu juga bisa dilihat dari; 1) Dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) Kurikulum yang relevan, 5) Lulusan yang berkualitas, 6) Budaya dan iklim organisasi yang efektif, 7) Dukungan masyarakat dan orang tua siswa (Muhammad, 2017). Personalia diartikan sebagai suatu hal yang berhubungan dengan orang-orang kepegawaian dan keanggotaan. (Hasan Al-Barry, 1994)

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan ialah bertujuan untuk berusaha mencari guru yang mempunyai kompetensi, kecakapan maupun keahlian dalam mendidik dan melakukan proses belajar - mengajar sesuai bidangnya. Hal ini tentunya tak kalah penting sikap yang harus dipunyai oleh seorang guru terutama ialah perilaku jujur serta memiliki kesehatan jasmani sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa. Mekanisme dalam penyelenggaraan rekrutmen tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian khusus dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. (Hartono, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan administrasi personalia dalam rekrutmen tenaga pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik di sini ialah guru, pada dasarnya menurut kamus besar bahasa Indonesia maka dapat diartikan bahwa seorang guru ialah orang yang memiliki pekerjaan ataupun profesinya sebagai pendidik dan mengajar pada lembaga pendidikan. Dalam beberapa definisi guru juga dapat disebut dengan pendidik, secara etimologi istilah pendidik berakar dari kata “didik” dengan memberikan imbuhan awalan “pe” yang mengandung arti pelaku (seorang) yang bertugas untuk mendidik. Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik. (Umar Tirtarahardja, 2000)

Menurut Wahyu Sumidjo, guru dapat dikatakan sebagai kelompok sumber daya yang berupa SDM (Sumber Daya Manusia) yang diberi tugas dalam membimbing, mendidik, melatih dan atau mengajar para peserta didik, mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dari tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Guru adalah kekuatan, sumber daya yang dapat menggerakkan sesuatu. Jadi, guru dapat diartikan sumber daya manusia (SDM) atau pihak yang bertanggung jawab terhadap proses kegiatan belajar-mengajar dalam menentukan kualitas.

b. Sistem Rekrutmen

Pada umumnya rekrutmen ialah kegiatan penerimaan untuk tenaga pendidikan. Di mana hal ini bertujuan agar terpenuhinya kebutuhan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan, baik itu berupa kualitas maupun jumlahnya. Dalam sebuah kegiatan rekrutmen atau penarikan ialah sebuah proses pencarian atau pemilihan yang para calon karyawan yang kiranya cocok untuk di tugaskan dalam lembaga pendidikan. Sedangkan E. Mulyasa mendefinisikan rekrutmen ialah suatu keinginan untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang dapat memenuhi segala syarat - syarat untuk menjadi tenaga pendidik sebanyak mungkin, hal ini bertujuan agar kemudian bisa dipilih lagi untuk calon terbaik dan tercakup. (E. Mulyasa, 2007)

Penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar jikalau kelak dia di angkat sebagai pegawai. Pelamar maupun organisasi saling berkirim sinyal tentang hubungan kepegawaian. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mendapatkan tawaran kerja. Sekolah bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling berhubungan dengan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat kandidat yang memenuhi syarat untuk mengajar sangat penting ketika sekolah membutuhkan guru yang diinginkan. Misalnya, dengan tawaran gaji yang besar. Dengan demikian, program perekrutan yang berfungsi dengan baik bisa.

c. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon Menurut Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen di antaranya ialah:

1. Untuk menarik perhatian terutama para pelamar kerja sehingga organisasi akan mendapatkan kesempatan yang lebih besar dalam melakukan proses pemilihan terhadap calon-calon pekerja sampai bisa dikatakan memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efekluberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Pada umumnya tujuan yang paling mendasar dalam proses seleksi maupun rekrutmen ini ialah untuk menemukan orang – orang yang tepat dan bisa dikatakan cocok dalam sebuah jabatan yang di tentukan. Hal ini agar membuat seorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama. Walaupun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Ini bertujuan agar menghindari kesalahan dalam pemilihan tenaga manusia. Jika yang terpilih ialah orang yang tepat maka sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi, begitu pula sebaliknya jika terpilih adalah orang yang tidak tepat maka perusahaan tersebut akan mengalami kekacauan. Hal inilah yang menjadi tantangan tersendiri dalam merekrut dan menyeleksi seorang tenaga kerja. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang

di sekitarnya.

d. Sumber-sumber Rekrutmen

Dalam terpenuhinya untuk kebutuhan tenaga kerja di MTs Negeri 2 Surakarta, maka ada dua sumber yang harus dilakukan yaitu ialah bisa dari luar (eksternal), dan bisa juga dari dalam (internal). Dalam menentukan sumber untuk rekrutmen terlebih dahulu perlu diperhatikan dan juga dipertimbangkan karena hal berikut menyangkut persoalan keahlian tenaga rekrutmen dalam memilih maupun menentukan yang mana dapat menjadi calon guru yang akan direkrut.

1. Sumber Internal

Dalam kegiatan rekrutmen internal atau dari dalam maka hal ini informasi hanya bersumber dari orang dalam sekolah saja. Jadi pihak sekolah menginformasikan lowongan pekerjaan hanya pada guru yang sudah ada di sekolah tersebut dengan alasan lebih mengenal kepribadian, kemampuan dan keterampilan guru secara mendalam. Suatu Informasi tentang adanya lowongan pekerjaan yang diinformasikan dari dalam sekolah itu sendiri dapat dilakukan melalui pengumuman pekerjaan, baik yang diletakkan pada papan mading, maupun langsung disampaikan secara langsung dalam sebuah obrolan pada rapat yang diselenggarakan pihak sekolah yang disebarluaskan di lingkungan internal sekolah.

2. Sumber Eksternal

Sondang. P. Siagian berpendapat bahwa sumber-sumber rekrutmen untuk para pelamar tenaga kerja dengan cara eksternal ialah melalui: iklan, Instansi pemerintahan, tertulis, pelamar langsung, lamaran berdasarkan informasi orang dalam, perusahaan menempatkan tenaga kerja, lembaga pendidikan, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, organisasi profesi, Serikat pekerja dan Balai latihan kerja milik pemerintah.

e. Proses Rekrutmen

Rekrutmen dilakukan sejak waktu pemutusan untuk mencari tenaga manusia atau pelamar dan akan berakhir saat pelamar tersebut untuk mengajukan lamarannya. Dalam hal ini maka, secara konseptual dapat diartikan bahwa langkah yang mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan termasuk sebagai bagian dari kegiatan rekrutmen. Akan tetapi pada proses pelaksanaannya seleksi juga tidak bisa dikira mudah, hal ini dikarenakan kegiatan seleksi ialah proses yang memiliki sebuah peran yang penting dalam penentu keberhasilan rekrutmen.

Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, walaupun kadang - kadang menggunakan para spesialis proses penarikan yang disebut recruiters. Pada proses rekrutmen seorang guru bisa dilaksanakan melalui empat kegiatan sebagaimana dijelaskan oleh Ibrahim Bafadal, yaitu Persiapan rekrutmen, Pengumuman, penerimaan guru baru, Penerimaan lamaran guru baru, dan seleksi guru baru.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen

Beberapa faktor, yang mempengaruhi apabila pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi yaitu:

1. Kondisi ekonomi negara secara umum. Yang relatif sulit, maka biasanya akan terjadi oversupply atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.
2. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Misal, bidang teknologi komputer, atau bidang cellular engineering.
3. Reputasi perusahaan; Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut the best people, jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga the best

graduates akan berlomba-lomba bekerja di perusahaan tersebut.

Faktor pendukung dan penghambat rekrutmen tenaga pendidik di MTs N 2 Surakarta

1. Faktor Pendukung

a. Fasilitas

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa fasilitas adalah salah satu faktor pendukung sebagai sarana untuk melancarkan dan memudahkan kegiatan agar dapat berjalan dengan baik.

b. Kerjasama Antar Tim

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kerja sama antar tim pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, hidup akan berkembang jika seorang manusia bersosialisasi antar masyarakat.

c. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling mendukung dalam terlaksanakannya suatu kegiatan yang baik. Tersedianya sumber daya yang mampu mengoperasikan dalam rekrutmen tenaga pendidik baru merupakan bagian dari komponen pendukung dari sumber daya.

2. Faktor Penghambat

a. Kurangnya Koordinasi

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya komunikasi adalah wujud dari kerja sama, saling bantu membantu dan menghargai tugas dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing. Adapun jika dalam suatu pelaksanaan kegiatan terdapat kurangnya koordinasi maka bisa membuat penghambatan dari pada suatu kegiatan tersebut hal ini disebabkan karena setiap satuan kerja dalam melakukan kegiatannya, tergantung atas bantuan dari satuan kerja lain.

b. Pembentukan Panitia

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam suatu pelaksanaan terdapat beberapa faktor yang penting dalam menyukseskan suatu pelaksanaan tersebut salah satunya adalah tanggung jawab. Adapun yang menjadikan tanggung jawab itu penting dalam suatu pelaksanaan adalah agar tidak terjadinya duplikasi pekerjaan yang mana hal tersebut akan menghambat dari pada suatu pelaksanaan.

KESIMPULAN

Administrasi personalia guru dan pegawai adalah segenap proses penataan yang bersangkutan-paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk dan disekolah dengan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Dilihat dari aspek penataan pegawai secara kronologis menurut proses penanganannya aspek itu meliputi cara penempatan dan penugasan, cara pemeliharannya, cara pembinaannya, cara mengevaluasi, dan cara menengani pemputusan dan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246.
- Abbas, E. W. (Ed.). (2017). *Membangun pendidikan*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

- Hartono, Muhammad Rusdi. (2023) "ADMINISTRASI PERSONALIA DALAM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIKAN."
- Hasan Al-Barry. (1994). Kamus Ilmiah Populer. Surabaya: Arkola. 434
- Kurniasari, R., & Prihadini, Y. (2021). REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 192-200. MANUSIA, M. S. D. Rekrutmen Sumber Daya Manusia.
- Rony, R. (2019). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 37-57. Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38-44. Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14- 31
- Syukri, M., Nabila, N., Anjani, S. R., Kabeakan, N., & Azzahra, A. (2023). ADMINISTRASI PERSONALIA PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH SWASTA HAMPARAN PERAK. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(3), 1024-1030.
- Umar Tirtarahardja, Pengantar Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.