



Pendampingan Kepala Sekolah Pada Kegiatan Rekrutmen Guru Sebagai Syarat Pendirian Sekolah Menengah Pertama (SMP) Citra Insan Mulia

Erialdy^{1*}, Ade Indra Permana², Tb. Yudi Muhtadi³

¹²³Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail : *erialdy@unis.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v2i1.491>

Info Artikel:

Diterima :

2021-03-06

Diperbaiki :

2021-03-14

Disetujui :

2021-03-22

Abstrak: Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk pendampingan kepala sekolah dalam melakukan kegiatan rekrutmen guru yang akan dijadikan sebagai salah satu syarat untuk pendirian sekolah menengah pertama (SMP) Citra Insan Mulia. Guru yang memiliki kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi personal dan kompetensi sosial serta menguasai metodologinya, yang diharapkan dapat menjadi *transformer* ilmu pengetahuan, penanaman nilai-nilai akhlak dan pematangan pendidikan kepada anak didiknya. Rekrutmen guru yang kurang matang, sering mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian antara harapan dan keinginan sekolah dan akan berdampak besar bagi proses pendidikan dikemudian hari. Metode dengan pendekatan *Participatory Rural Appraisal* (PRA) digunakan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini. Kesimpulannya, pendampingan kepala sekolah dilakukan mulai dari pembentukan panitia, sosialisasi, pendaftaran, melakukan seleksi berupa uji tulis, wawancara dan *micro teaching* sampai dengan penetapan hasil dari proses rekrutmen, berupa pengumuman kelulusan terlaksana sesuai dengan perencanaan sehingga dapat menghasilkan guru yang memiliki kemampuan yang diharapkan.

Kata kunci: Pendampingan Kepala Sekolah, Rekrutmen, Guru

Abstract: The purpose of this community service activity is to assist the principal in carrying out teacher recruitment activities which will serve as one of the requirements for the establishment of the Citra Insan Mulia junior high school (SMP). Teachers who have professional competence, pedagogical competence, personal competence and social

competence and master the methodology, are expected to become transformers of knowledge, inculcating moral values and maturing education for their students. The recruitment of teachers who are not mature, often results in a mismatch between the expectations and desires of the school and will have a major impact on the educational process in the future. The method with the Participatory Rural Appraisal (PRA) approach is used in this community service activity. In conclusion, mentoring the principal is carried out starting from the formation of the committee, outreach, registration, conducting selection in the form of written tests, interviews and micro teaching to determining the results of the recruitment process, in the form of announcements that graduation is carried out in accordance with the plan so as to produce teachers who have the ability expected.

Keywords: *Mentoring for Principals, Recruitment, Teachers*

Pendahuluan

Memajukan dunia pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, diperlukan langkah-langkah tepat, diantaranya berkaitan dengan mempersiapkan sumber daya manusianya yang menjadi sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi. Pendidikan menjadi tumpuan utama dan harapan dalam mempersiapkan sumber daya manusia agar menjadi sumber daya yang berguna untuk kehidupan masa yang akan datang dan memiliki daya saing (*human capital theory*) (Bambang Indriyanto, 2012).

Proses rekrutmen guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi institusi pendidikan, dalam proses tersebutlah terjadi seleksi calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat. Proses rekrutmen guru pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan untuk lebih menjamin bahwa guru yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik kriteria yang ditetapkan maupun jumlah yang dibutuhkan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Sucahyowati, 2020).

Rekrutmen guru penting dilakukan untuk memperoleh informasi yang akurat tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang mata pelajaran. Guru yang paling tidak memiliki kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi personal dan kompetensi sosial (van Esch et al., 2016). Guru yang mempunyai pengetahuan luas dari bidang studi yang akan diajarkan serta menguasai metodologinya, menggunakan nilai-nilai sosial dan material, dan

memiliki kepribadian yang pantas diteladani, mampu melaksanakan kepemimpinan serta mampu menunjukkan dan berinteraksi sosial, baik dengan siswa maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah. Guru diharapkan dapat menjadi *transformer* ilmu pengetahuan, penanaman nilai-nilai akhlak dan pematangan pendidikan kepada anak didiknya.

Kepala sekolah sangat berperan aktif dalam membawa perubahan pada lembaga pendidikan untuk lebih baik dengan mempengaruhi segala komponen pendidikan seperti guru, peserta didik dan masyarakat (Utami & Nasution, 2020). Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk merekrut dan memilih guru yang tepat yang sesuai dengan keinginan sekolah yang dipimpinnya, kesalahan dalam memilih tenaga pendidik akan berdampak besar bagi proses pendidikan dikemudian hari. Pelaksanaan rekrutmen guru yang kurang matang, sering mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian dengan harapan dan keinginan sekolah (Mutohar, 2013). Penjaminan mutu pendidik dilakukan melalui pengembangan sistem rekrutmen yang lebih transparan, akuntabel, dan komprehensif sehingga dapat diperoleh tenaga pendidik kompeten, berbakat, berminat dan profesional.

Pendampingan merupakan suatu kegiatan yang mungkin dilakukan untuk memberikan bantuan kepada kepala sekolah dalam melakukan rekrutman guru agar mampu memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Pendampingan memberikan dampak positif bagi pengembangan potensi ke arah yang lebih baik, dengan proses pendampingan akan terbentuk situasi informal maupun formal. Pendampingan adalah upaya membuka jalan bagi seseorang, sehingga posisinya dapat berkembang maksimal lewat proses belajar, bukan dengan mengguruinya (W. Timothy Gallwey, 2006). Pendamping berperan sebagai motivator, fasilitator, dan pemberi umpan balik.

Yayasan Energi Jagat Raya tahun 2019, mengajukan proposal pendirian sekolah menengah pertama (SMP) kepada Dinas Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, untuk mendapatkan pengakuan dan diterbitkannya surat ijin operasional, dimana salah satu persyaratan yang harus dipenuhi adalah tersedianya guru mata ajaran. Bersamaan dengan proses permohonan penerbitan ijin operasional, panitia pendiri termasuk di dalamnya kepala sekolah melakukan sosialisasi dan rekrutmen guru.

Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk melakukan pendampingan Kepala Sekolah dalam melakukan kegiatan rekrutmen guru sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, untuk

mendapatkan sumber daya manusianya yang berdedikasi dan profesional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah.

Metode

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan atas dasar surat tugas dari Kepala Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf untuk melaksanakan pendampingan rekrutmen guru pada panitia pendirian sekolah menengah pertama (SMP) Citra Insan Mulia, dengan visinya yaitu lembaga untuk mempersiapkan generasi unggul masa depan yang berakhlakul karimah, berwawasan lingkungan, dan mengglobal dan misinya (1). Menciptakan peserta didik yang fasih membaca, menghafal dan faham Al-Qur'an. (2). Mengembangkan potensi peserta didik untuk berprestasi dalam bidang akademik dan non-akademik. (3). Menjadikan peserta didik yang berakhlakul karimah, berthobiat luhur dan bersaing dalam bidang pendidikan. (4) Mewujudkan peserta didik menjadi generasi yang memiliki prinsip Tri Sukses (Alim/Faqih, Berakhlakul Karimah, dan Mandiri). (5). Mewujudkan partisipasi semua warga sekolah dalam pelestarian, perlindungan, dan pengelolaan Lingkungan Hidup. (6). Menciptakan proses pembelajaran aktif dengan berbagai variasi pendekatan belajar, metode yang menyenangkan, komunikatif dan demokratis, serta mengedapankan pembelajaran ramah lingkungan. (6). Mewujudkan fasilitas pembelajaran berbasis Informasi dan Tehnologi, Multimedia System dan mampu berkompetisi di tingkat Nasional serta Internasional.

Kegiatan pengabdian masyarakat dimulai dari bulan September 2019 sampai keluarnya surat ijin operasional nomor 421.1/17-DPMPTSP/OL/2020, nomor pokok sekolah nasional (NPSN) : 70003167, Status : Swasta, Status Kepemilikan : Yayasan, tanggal 22 Juli 2020 (Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, 2020), yang berlokasi di Jl. Kemiri III, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten, dengan menggunakan pendekatan *Participatory Rural Appraisal* (PRA), mulai dari persiapan rekrutmen, sosialisasi, penerimaan lamaran kerja, seleksi, hingga pengumuman kelulusan.

Hasil dan Pembahasan

Rekrutmen guru ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan pendirian sekolah menengah pertama (SMP) Cintra Insan Mulia (CIM) yaitu guru, yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, yang juga memiliki kompetensi profesional keguruan,

kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial, keempat kompetensi tersebut terpadu dalam bentuk karakteristik tingkah laku guru (Harsono, 2008). Sebagai agen pembelajaran guru juga harus memiliki kualifikasi akademik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Kementerian Hukum Dan Hak Azasi Manusia 2005). Kualifikasi akademik pendidikan yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat, memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar dan memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.

Pendamping bertugas untuk menyusun tahap dan langkah-langkah rekrutmen guru dan menterjemahkannya menjadi jadwal atau kalender kegiatan. Fasilitator juga bertugas untuk mengelola proses rekrutmen guru dengan menjaga setiap tahap dan langkah rekrutmen agar berjalan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan tepat waktu. Pendamping juga dituntut untuk menguasai berbagai informasi, peraturan dan kebijakan yang relevan (Erialdy, Ade Indra Permana, 2020).

Tahapan Rekrutmen dari kegiatan pendampingan Kepala Sekolah untuk rekrutmen guru dilakukan melalui lima kegiatan yaitu :

1. Persiapan rekrutmen guru.

Bulan september 2019, pembentukan panitia yang terdiri dari unsur yayasan, kepala sekolah, fasilitator dan petugas pelaksana. Pengkajian berbagai peraturan pemerintah dan peraturan yayasan, penetapan persyaratan untuk melamar. penetapan prosedur pendaftaran. penetapan jadwal rekrutmen. penyiapan fasilitas yang diperlukan seperti media pengumuman, format rekapitulasi pelamar yang diterima, penyiapan ruang untuk kegiatan dan penyiapan bahan ujian seleksi. Jumlah guru yang akan direkrut sebanyak sepuluh guru, terdiri dari guru mata ajaran Pendidikan Akaman Islam, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Seni dan Budaya, Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), Matematik, Bahasa Inggris, Pendidikan Jasmani Olah Raga Kesehatan dan Teknologi Informasi Kominikasi (TIK).

2. Sosialisasi.

Kegiatannya yaitu penyebaran informasi lowongan penerimaan tenaga pendidik dengan maksud menyampaikan informasi seluas luasnya sehingga mendapatkan pelamar yang banyak. Informasi yang berisikan persyaratan kualifikasi pendidikan minimal S-1 atau D-4 dengan latar belakang pendidikan yang sesuai

dengan mata pelajaran yang akan diajarkan, memiliki sertifikasi profesi guru, waktu dan tempat pengiriman berkas lamaran, melengkapi dengan surat keterangan kelahiran surat keterangan warga negara Indonesia (KTP), surat keterangan kesehatan dari dokter dan surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian. Media yang digunakan berupa brosur, famplet, grup whatsapp dan melalui web site. Dilakukan selama tiga bulan, yaitu bulan september sampai dengan november 2019.

3. Penerimaan Lamaran Kerja.

Penerimaan lamaran kerja di bulan desember 2019, Kegiatan yang dilakukan meliputi melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja, mengecek kelengkapan surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, mengecek kelengkapan berbagai surat keterangan dan memberikan tanda terima penerimaan berkas lamaran serta menginformasikan jadwal untuk tes seleksi dan kelengkapan yang harus disiapkan. Ada 36 berkas lamaran yang diterima oleh panitia.

4. Proses Seleksi

Proses seleksi dilaksanakan dibulan januari 2020, kegiatannya untuk menseleksi terhadap semua guru yang memasukkan lamaran kerjanya, seleksi dilakukan melalui tes tertulis, wawancara dan micro teaching yaitu pelamar diwajibkan untuk melakukan praktik pembelajaran di depan tim penilai. Kegiatannya meliputi menyiapkan ruangan, penyusunan daftar hadir, penggandaan materi tes tertulis, penyediaan lembar jawaban, penyediaan pedoman wawancara, penyediaan format penilaian untuk *micro teaching* hingga pengolahan nilai. Pelamar yang hadir sebanyak 28 orang pelamar. Gambaran mengenai penerimaan lamaran sampai dengan proses seleksi, seperti yang terlihat pada gambar 1, di bawah ini ;



Gambar 1. Aktifitas pendaftaran dan proses seleksi

5. Pengumuman kelulusan

Pebruari 2020, pengumuman kelulusan yaitu dengan menetapkan pelamar yang lulus dan yang tidak lulus seleksi secara objektif dan komprehensif, Menetapkan guru yang memenuhi syarat untuk menduduki posisi yang dibutuhkan sebanyak sepuluh orang guru, yang dianggap menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendisain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan atau pengajaran. Hasil Seleksi yang diwujudkan dalam bentuk pengumuman kelulusan, seperti yang terlihat pada tabel.1, di bawah ini ;

Tabel. 1 Distribusi Mata Pelajaran dan Hasil Seleksi

No	Mata Pelajaran	Jumlah			
		Pelamar	Diseleksi	Diterima	Tidak diterima
1	Pendidikan Agama Islam	4	2	1	1
2	Pendidikan Kewarganegaraan	5	2	1	1
3	Bahasa Indonesia	2	2	1	1
4	Seni dan Budaya	3	4	1	3
5	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)	3	2	1	1
6	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)	5	4	1	3
7	Matematik	3	2	1	1
8	Bahasa Inggris	2	2	1	1
9	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	2	2	1	1
10	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	7	6	1	5
	Jumlah	36	28	10	18

Kesimpulan

Pendampingan Kepala Sekolah pada kegiatan rekrutmen guru yang dilakukan mulai dari pembentukan panitia, sosialisasi, pendaftaran, melakukan seleksi dalam bentuk tes tertulis, wawancara dan *micro teaching* sampai dengan penetapan hasil dari proses rekrutmen dapat berjalan sesuai dengan waktu yang diharapkan, dapat menghasilkan guru mata ajaran yang dipersyaratkan untuk pengajuan permohonan perijinan pendirian sekolah menengah pertama Citra Insan Mulia ke Kantor Dinas Pendidikan.

Kepala sekolah dalam menyiapkan pendirian sekolah menengah pertama Citra Insan Mulia (CIM) cukup maksimal kontribusinya terhadap proses rekrutmen guru, melalui keterlibatannya dalam kepanitiaan dan pemberian wewenang kepada fasilitator dan petugas pelaksana rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilaksanakan cukup efektif, terlihat dari kegiatan proses rekrutmen yang berjalan sesuai dengan

perencanaan secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan guru sebagai sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan yang diharapkan dapat mewujudkan tujuan pendidikan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Pimpinan Yayasan Energi Jagat Raya dan Kepala Sekolah Menengah Pertama Cintra Insan Mulia (CIM) serta seluruh kepanitiaan yang secara bahu membahu dan kerja kerasnya dalam mensukseskan tugas untuk rekrutmen guru.

Referensi

- Bambang Indriyanto. (2012). *Pengembangan Kurikulum Sebagai Intervensi Kebijakan Peningkatan Mutu Pendidikan*. 440–453.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, K. P. dan K. (2020). *Data Pokok Pendidikan*. *Data Pokok Pendidikan*. <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sp/2/156000>
- Erialdy, Ade Indra Permana, S. L. (2020). *Pendampingan Masyarakat Sebagai Fasilitator Menuju E-Planning Hasil Musrenbang Kelurahan*. *IKRAITH-ABDIMAS*, 4(1), 131–137.
- Harsono. (2008). *Model-model Pengelolaan Perguruan Tinggi : Prespektif Sosiopolitik (1st ed.)*. *Pustaka Pelajar*.
- Kementerian Hukum Dan Hak Azasi Manusia. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.0010Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.0550Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.0060Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.0240Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.1272520Ahttp://dx.doi.o>
- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. *Ar-Ruzz Media*.
- Sucahyowati, H. (2020). *Peran Recrutmen Dalam Menghasilkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Pada Era Revolusi Industri 4.0*. *Jurnal Saintara*, 4(2), 46–52.
- Utami, I. H., & Nasution, U. (2020). *Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Melalui Manajemen Peserta Didik*. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 46–52. <http://103.88.229.8/index.php/idaroh/article/view/5981>
- van Esch, E., Wei, L. Q., & Chiang, F. F. T. (2016). *High-performance human resource practices and firm performance: the mediating role of employees' competencies and the moderating role of climate for creativity*. *International Journal of Human Resource*

Management, 1–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1206031>

W. Timothy Gallwey. (2006). *The Inner Game Of Work Focus, Learning, Pleasure, and Mobility in the Workplace*. Random House Trade Paperbacks. http://1drv.ms/1EoTry75Cnwealth/inner_game_1.pdf