



SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGGAJIAN GURU UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMK KESEHATAN FAHD ISLAMIC SCHOOL

Febryan Hadinata

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: cumabuatnerima@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to answer the formulation of the problem, namely to find out the recruitment, selection and payroll systems and the influence of these three systems on teacher performance. This research is a qualitative research with the aim of describing the situation in the field regarding the system of recruitment, selection and remuneration on teacher performance. Data were obtained through in-depth interviews, observations, document studies and documentation which were carried out on April 14 and 18 April 2022. Data analysis by means of data reduction, presenting research and drawing conclusions. The results of research at the Fahd Islamic School Health Vocational School, namely: (1) The recruitment system has been running well by using internal sources in the form of recommendations from teachers who have taught and external sources by posting on social media. (2) The selection system starts from the selection of application files, the first calling of candidates for interviews and candidates who pass the interview will take part in the final stage, namely microteaching and medical tests. The work statement contains points that must be obeyed by the accepted teacher candidate. Constraints in the recruitment and selection system exist at 'time' where it is difficult to adjust schedules with candidates. However, with active communication this obstacle can be overcome. (3) The salary calculation system follows the provisions of the foundation and is paid on the 15th of each month. In addition to the teacher's salary, they get transportation money, food money, activity money and THR. There are no problems in payroll because it is computerized. (4) Appropriate recruitment and selection produces teachers with quality performance while proper remuneration increases teacher performance to be more serious and love the profession.

Keywords: *System, Recruitment, Selection, Payroll, Teacher performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui sistem rekrutmen, seleksi dan penggajian serta pengaruh dari ketiga sistem tersebut terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan tujuan mendeskripsikan keadaan di lapangan mengenai sistem rekrutmen, seleksi dan penggajian terhadap kinerja guru. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, studi dokumen dan dokumentasi yang telah dilaksanakan pada tanggal 14 April dan 18 April 2022. Analisis data dengan cara reduksi data, penyajian penelitian dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian di SMK Kesehatan Fahd Islamic School yaitu: (1) Sistem rekrutmen sudah berjalan baik dengan menggunakan sumber internal berupa rekomendasi guru yang sudah mengajar dan sumber eksternal dengan memposting di media sosial. (2) Sistem seleksi dimulai dari seleksi berkas lamaran, pemanggilan pertama kandidat untuk wawancara dan kandidat yang lulus wawancara akan mengikuti tahap akhir yaitu *microteaching* dan tes kesehatan. Surat pernyataan kerja berisi poin-poin yang harus dipatuhi oleh kandidat guru yang diterima. Kendala dalam sistem rekrutmen dan seleksi ada pada 'waktu' dimana sulit untuk menyesuaikan jadwal dengan kandidat. Namun dengan

komunikasi yang aktif kendala ini dapat di atasi. (3) Sistem penghitungan gaji mengikuti ketentuan yayasan dan dibayarkan tanggal 15 tiap bulannya. Selain gaji guru mendapat uang transportasi, uang makan, uang kegiatan dan THR. Tidak ada kendala dalam penggajian karena sudah komputerisasi. (4) Rekrutmen dan seleksi yang tepat menghasilkan guru dengan kinerja yang bermutu sedangkan penggajian yang layak meningkatkan kinerja guru untuk lebih bersungguh-sungguh dan mencintai profesi.

Kata kunci : Sistem, Rekrutmen, Seleksi, Penggajian, Kinerja guru

PENDAHULUAN

Peran guru hingga saat ini merupakan panutan bagi anak didiknya. Guru dianggap sebagai sosok yang bisa ditiru baik akhlaknya maupun ilmunya. Guru juga dianggap sebagai salah satu kunci sukses bagi lembaga dan bagi peserta didik (Warisno & Hidayah, 2022). Orang tua pun ketika akan menyekolahkan anaknya ke suatu lembaga, akan menanyakan darimana almamater guru yang mengajar di lembaga tersebut. Almamater guru menjadi salah satu acuan apakah guru tersebut berkualitas atau tidak. Jika memilih almamater sekolah guru, mengapa almamater kampus A dianggap berkualitas, kembali lagi bahwa almamater tersebut memiliki guru atau dosen yang berkualitas juga. Berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang tenaga pendidik dan dosen Pasal 1 ayat 1. Kinerja (*performance*) seorang tenaga pendidik mewujudkan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Untuk mengetahui kinerja seorang tenaga pendidik, diperlukannya Penilaian Kinerja atau *Performance Appraisal* (PA) yaitu sebuah sistem formal yang digunakan dalam beberapa fase waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang tenaga pendidik. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini ialah untuk meningkatkan performa kerja dari tenaga pendidik. Tanpa adanya kinerja yang baik maka tujuan akan sangat jauh tercapai. Maka kinerja individu tenaga pendidik sangat diperlukan dalam dunia pendidikan (Suprihatiningrum, 2013).

Sistem rekrutmen atau rekrutmen tenaga kerja, yaitu suatu proses untuk menemukan dan menarik calon guru/karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang kita butuhkan. Biasanya pihak penyelenggara akan mengumumkan lowongan tersebut melalui media sosial agar jangkauan untuk menemukan kandidat yang diinginkan lebih luas (Murtafiah, 2021). Proses rekrutmen yang baik dan benar akan memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas serta membantu peserta didik untuk lebih mengembangkan potensinya (Nurhayati, 2022). Tujuan dari proses rekrutmen tenaga pendidik yaitu agar dapat diketahuinya kualitas tenaga pendidik yang akan mengajar di sekolah tertentu dengan harapan agar dapat menciptakan prestasi peserta didik. Setelah kandidat melamar, maka pihak lembaga mulai memeriksa berkas administrasi kandidat dan mulai melakukan seleksi. Proses seleksi yaitu menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut dan memilih mana yang terbaik yang sesuai harapan lembaga (Warisno, 2019).

Sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab tersebut juga memiliki harapan, dengan kerja kerasnya ia berharap mendapat gaji atau kompensasi yang setimpal (Munandar, 2020). Pihak lembaga harus mengetahui akan pentingnya gaji yang diterima bagi guru. Pihak lembaga menginginkan guru yang berkualitas, maka pihak lembaga juga harus mau mengeluarkan biaya yang layak untuk menggaji tenaga pendidik (Efrina & Warisno, 2021). Gaji menurut Doktor Supangat merupakan bagian penting dari kesejahteraan, namun tidak hanya itu, seorang Pengelola SDM perlu menguasai sumber lain yang dibutuhkan guru dan karyawan untuk mengamankan *dapur* mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi (Kurniawan, 2014)

Penelitian ini akan mengambil data pada SMK Kesehatan Fahd Islamic School, selain lokasinya yang mudah dan dekat dengan peneliti, dilansir dari website sekolah SMK Kesehatan Fahd Islamic School adalah sekolah kesehatan swasta pertama di kabupaten Bekasi yang memiliki tiga kejuruan kesehatan yaitu Keperawatan Kesehatan, Farmasi dan Analisis Kesehatan yang masing-masing mengembangkan kemampuan siswa-siswi dalam praktek. Berdiri sejak tahun 2011, SMK Kesehatan Fahd Islamic School terletak di Jalan Pasar Ciplak Ujung Harapan Kel. Bahagia Kec. Babelan Kab. Bekasi perbatasan Kota Bekasi Utara dengan Kabupaten Bekasi bagian Barat. Berdasarkan data dapodik, SMK Kesehatan Fahd Islamic School berdiri di atas lahan milik seluas 3500m, dengan SK Pendirian No.5 tanggal 15 Juni 2011, serta memiliki izin operasional dengan no: 503.15/014-II/SK-SMK/BPPT pada tanggal 14 Januari 2013. Saat ini, SMK Kesehatan Fahd Islamic School memberikan fasilitas ruang praktikum untuk masing-masing kompetensi keahlian. Tenaga pengajar di SMK Kesehatan Fahd Islamic School yang mengajar mata pelajaran kejuruan memiliki sertifikasi keahlian seperti dibidang keperawatan dan kebidanan, serta masih aktif dalam kegiatan industri.

Pada lowongan kerja tenaga pendidik yang dibuka terlihat syarat umum kandidat untuk melamar sebagai guru kejuruan keperawatan diantaranya beragama islam, perempuan dan maksimal berusia 30 tahun. Sedangkan syarat khusus untuk menjadi guru kejuruan keperawatan adalah minimum pendidikan diploma keperawatan. Syarat khusus ini mutlak bagi melamar yang ingin menjadi guru keperawatan. Bagi kandidat yang memenuhi kualifikasi di atas akan masuk pada tahap selanjutnya yaitu seleksi. Peneliti belum mengetahui proses rekrutmen, seleksi, penggajian dan kinerja guru di SMK Kesehatan Fahd Islamic School, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mencari tahu dan menggali informasi lebih mendalam.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode deskriptif analisis. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi dan triangulasi data atau sumber yang membandingkan berbagai jenis sumber data

dan bukti dari situasi yang berbeda. Adapun pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan tabel matriks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melihat hasil penelitian berupa hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi, maka peneliti mendapatkan temuan khusus dalam sistem rekrutmen, seleksi dan penggajian dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Kesehatan Fahd Islamic School. Adapun yang dilakukan sekolah dalam proses tersebut adalah:

1. Mendata Kebutuhan Guru dan Membuka Lowongan Kerja

Pada proses rekrutmen, kepala sekolah mempercayakan kepada wakasek kurikulum yaitu Ibu Wulan. Sebelum membuka lowongan kerja, Ibu Wulan akan mendata guru, menghitung jumlah guru dan jumlah siswa. Meskipun ada guru yang *resign*, Ibu Wulan tidak segera melakukan perekrutan. Ada kasus di sekolah, guru kimia mengundurkan diri. Maka Ibu Wulan menanyakan kepada guru fisika apakah bersedia mengajar kimia, jika guru fisika sanggup dan bersedia, maka guru fisika akan mengajar dua mata pelajaran. Namun jika tidak ada guru yang bersedia, barulah Ibu Wulan melakukan perekrutan dengan sumber internal. Guru yang sudah mengajar diminta merekomendasikan teman atau saudara yang mau mengajar di sekolah. Jika calon guru tidak didapat dari sumber internal, maka Ibu Wulan akan melakukan perekrutan dengan *posting* di Linked-in, facebook dan Instagram. Pada iklan yang di *posting* memuat guru mata pelajaran yang dibutuhkan, usia maksimal, jenjang pendidikan, kompetensi dan pengalaman, domisili, serta kesediaan bekerja penuh waktu. Kendala utama yang dialami Ibu Wulan adalah menyesuaikan waktu antara mengajar dan merekrut calon guru.

2. Wawancara dan *Microteaching*

Tahapan berikutnya yang dilakukan Ibu Wulan setelah mendapat CV dari calon guru, yaitu menyeleksi berkas. Calon guru yang lulus seleksi berkas maka akan dihubungi untuk wawancara. Saat wawancara, pertanyaan awal yang akan diajukan oleh Ibu Wulan adalah gaji yang ditawarkan sekolah. Jika calon guru setuju, maka akan lanjut pada pertanyaan berikutnya. Calon guru dipersilakan untuk negosiasi gaji, lalu yayasan akan menentukan negosiasi gaji diterima atau tidak. Jika tidak diterima, calon guru masih diberi kesempatan untuk melanjutkan wawancara dan menerima gaji yang ditawarkan yayasan. Setelah wawancara, Ibu Wulan akan menyeleksi jawaban-jawaban dari calon guru. Bagi calon guru yang lulus seleksi wawancara akan dihubungi untuk tes *microteaching*. Jika kebutuhan sangat mendesak, tes *microteaching* dapat dilewati dengan masa percobaan tiga bulan. Setelah dinyatakan diterima, maka guru baru akan menandatangani surat perjanjian kerja. Poin utama dalam perjanjian kerja adalah *one month notice* sebelum guru mengundurkan diri. Hal ini dilakukan agar Ibu Wulan dapat mencari pengganti guru. Guru yang melanggar poin ini akan mendapat sanksi yaitu tidak menerima satu bulan gaji.

Kendala dalam proses seleksi yaitu menyesuaikan waktu wawancara dan *microteaching* dengan calon guru.

3. Gaji Pokok, Tunjangan dan Benefit

Yayasan memiliki indikator penggajian. Penggajian sepenuhnya adalah wewenang yayasan. Ibu Wulan hanya menyampaikan gaji yang akan diterima dan tanggal penggajian. Adapun indikator penggajian yaitu jenjang pendidikan, tunjangan jabatan, uang makan, uang transport dan THR. Tidak ada BPJS atau asuransi kesehatan bagi guru, namun yayasan akan memberikan uang kesehatan bagi guru yang sakit. Yayasan tidak hanya memberikan uang kesehatan bagi guru, namun bagi keluarga guru yang sakit seperti suami atau anak dari guru yang mengajar di sekolah. Gaji pokok diterima penuh oleh guru jika guru selalu hadir. Gaji guru dibayarkan pada tanggal 15 setiap bulannya secara tunai. Jika tanggal 15 jatuh pada hari minggu atau hari libur nasional, maka tanggal gajian akan maju. Guru yang tidak bisa hadir untuk mengambil gaji dapat menghubungi TU untuk membuat kesepakatan kapan gaji diambil. Saat menerima gaji, guru dipersilakan untuk mengecek jumlah gaji terutama gaji pokok dengan absensi. Guru yang merasa tidak sesuai, dapat mengajukan ke TU dan selanjutnya akan dicek melalui data *fingerprint* dan data absensi manual. Kendala penggajian secara umum tidak ada, karena sekolah selalu tepat waktu dalam membayarkan gaji.

4. Manfaat Rekrutmen, Seleksi dan Penggajian Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Manfaat dari proses rekrutmen, seleksi dan penggajian dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu:

- a. Sekolah mendapatkan calon guru sesuai yang diharapkan melalui proses rekrutmen.
- b. Sekolah melakukan seleksi dengan melibatkan siswa. Siswa diminta pendapat tentang calon guru yang mengajar dikelas. Pendapat siswa sangat berarti bagi penilaian calon guru. Penilaian utama dalam seleksi calon guru adalah kemampuan gur dalam mentransfer ilmu dan kepiawaian dalam menggunakan alat praktikum. Guru yang diterima menandatangani surat perjanjian kerja sebagai bukti keseriusan guru. Bagi guru lama, guru baru yang diterima akan sangat membantu mereka, guru lama sangat senang dengan kedatangan teman sejawat sehingga baik guru baru dan guru lama dapat segera berkordinasi dalam berbagai kegiatan sekolah.
- c. Gaji yang ditawarkan memberikan motivasi tersendiri bagi guru-guru yang mengajar. Gaji dianggap sebagai apresiasi terhadap kompetensi guru. Guru sangat senang karena sekolah memperhatikan kesejahteraan guru. Tidak hanya yang tercantum dalam indikator penggajian, jika guru memerlukan bantuan dana maka guru dapat membicarakan kepada kepala sekolah, dan akan diteruskan kepada yayasan. Kebutuhan yang sering diajukan guru-guru yaitu kebutuhan akan biaya pendidikan anak sekolah. Dalam hal ini, sekolah

memberikan bantuan kepada anak guru meskipun anak guru tersebut tidak bersekolah di SMK Kesehatan Fahd Islamic School.

d. Guru yang didapat melalui proses rekrutmen dan seleksi, serta penggajian yang memotivasi guru secara langsung meningkatkan kinerja guru. Guru di SMK Kesehatan Fahd Islamic School bersemangat dalam menyusun RPP dan sangat senang mengajar di kelas ataupun diruang praktikum. Guru selalu berusaha menggunakan berbagai macam bahan ajar dan media, seperti *powerpoint* dan penggunaan video pembelajaran. Guru juga memanfaatkan lingkungan sekolah seperti halaman sekolah untuk menanam tanaman obat. Dampak nyata dari meningkatnya kinerja guru ada pada siswa yang senang dalam mengikuti pelajaran. Siswa aktif dalam kelas, dan siswa tidak ragu menceritakan keluh kesahnya dalam pelajaran. Kinerja guru yang meningkat dibuktikan dengan lulusan yang banyak diterima bekerja di industri kesehatan. Beberapa alumni yang saat ini bekerja setelah lulus sekolah diantaranya Ariyani Putri lulus tahun 2014 dari jurusan Farmasi yang sudah bekerja di Primaya Hospital Bekasi Barat, Safitri Ani lulus tahun 2015 dari jurusan Asisten Perawat yang sudah bekerja di RS. Harum Sisma Medika, dan Vellinia Faradila Salwa lulus tahun 2016 dari jurusan Teknologi Laboratorium Medik yang sudah bekerja di RS. Tiara Bekasi sekaligus melanjutkan kuliah di STIKES Prima Indonesi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di SMK Kesehatan Fahd Islamic School yaitu: (1) Sistem rekrutmen sudah berjalan baik dengan menggunakan sumber internal berupa rekomendasi guru yang sudah mengajar dan sumber eksternal dengan memposting di media sosial. (2) Sistem seleksi dimulai dari seleksi berkas lamaran, pemanggilan pertama kandidat untuk wawancara dan kandidat yang lulus wawancara akan mengikuti tahap akhir yaitu *microteaching* dan tes kesehatan. Surat pernyataan kerja berisi poin-poin yang harus dipatuhi oleh kandidat guru yang diterima. Kendala dalam sistem rekrutmen dan seleksi ada pada 'waktu' dimana sulit untuk menyesuaikan jadwal dengan kandidat. Namun dengan komunikasi yang aktif kendala ini dapat di atasi. (3) Sistem penghitungan gaji mengikuti ketetapan yayasan dan dibayarkan tanggal 15 tiap bulannya. Selain gaji guru mendapat uang transportasi, uang makan, uang kegiatan dan THR. Tidak ada kendala dalam penggajian karena sudah komputerisasi. (4) Rekrutmen dan seleksi yang tepat menghasilkan guru dengan kinerja yang bermutu sedangkan penggajian yang layak meningkatkan kinerja guru untuk lebih bersungguh-sungguh dan mencintai profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Efrina, L., & Warisno, A. (2021). *Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin*. 3.
- Kurniawan, D. (2014). Model dan Organisasi Kurikulum. *Kurikulum Pembelajaran*, 1-45.

- Munandar, A. (2020). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(2), 73–97. <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Nurhayati. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam. *Jmpis*, 3(1), 451.
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Guru profesional: pedoman kinerja, kualifikasi & kompetensi guru*. Ar-Ruzz Media. <https://books.google.co.id/books?id=8FXRnQEACAAJ>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Warisno, A., & Hidayah, N. (2022). Investigating Principals' Leadership to Develop Teachers' Professionalism at Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 603–616. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3570>

