BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Dengan persaingan global di tempat kerja saat ini, sumber daya manusia yang stabil menawarkan keunggulan kompetitif. Mempunyai staf berbakat, termotivasi dan berkomitmen dengan keterampilan yang tepat dan kemampuan pada semua tingkatan dalam perusahaan akan meningkatkan keberhasilan usaha (Utomo, 2022:100).

Rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment)* merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumalah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjaringan yang ketat dan detil dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap *feasible* (layak). Rekrutmen merupakan suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakap. Bahwa rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian (Khalimah, 2024:85).

Proses rekrutmen merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Rekrutmen yang efektif tidak hanya memastikan bahwa posisi kosong diisi dengan kandidat yang tepat, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks

ini, proses rekrutmen yang efektif melibatkan beberapa langkah penting yang harus dilakukan secara sistematis dan terintegrasi.

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Proses pemilihan atau penyeleksian karyawan atau pegawai disebut dengan proses seleksi. Dalam upaya rekrutmen tenaga kerja untuk kepentingan organisasi maka organisasi perlu menentukan sifat dan keadaan jabatan yang akan dipangku oleh orang-orang yang diperlukan oleh organisasi. Dengan kata lain, perlu dilaksanakan suatu analisis jabatan atau pekerjaan yang akan menghasilkan deskripsi jabatan atau pekerjaan maupun spesifikasi jabatan atau pekerjaan (Samsudin, 2010:81-82).

Setiap aktivitas tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan baik tujuan individu, kelompok, maupun organisasi. Demikian juga halnya dengan rekrutmen pegawai atau tenaga kerja. Pengadaan atau penarikan pegawai tersebut bertujuan untuk mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong sedemikan rupa agar pencari kerja memberikan tanggapan. Semakin banyak pelamar yang menginginkannya, semakin besar kesempatan untuk memperoleh seorang yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Wijaya, 2019:84-85).

b. Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Dalam praktiknya

pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan lain yang ingin dicapai yaitu:

1) Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial.
2) Memperoleh sejumlah pelamar yang kualifikasi.
3) Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar.
4) Untuk kebutuhan seleksi.

Rekrutmen memiliki beberapa tujuan yaitu :

a) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan disain dan analisa jabatan.
b) Untuk meningkatkan jumlah karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
c) Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
d) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
e) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
f) Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
g) Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.
h) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan alternatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja (Cupian et al., 2020:54).

c. Sumber Rekrutmen

Metode rekrutmen sesuai dengan sumbernya, yaitu:

1) Sumber internal

Calon internal yang diperoleh dengan cara manajer memberikan atau menominasikan beberapa orang sebagai calon

untuk dipromosi. Metode ini bersifat tertutup, dimana pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal. Metode ini disebut dengan metode tertutup. Kelemahan metode ini adalah munculnya aspek-aspek nepotisme, kelebihannnya mungkin lebih cepat.

Sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang, yang dapat di calonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau di rotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dipanggil kembali. Untuk melakukan rekrutmen internal, kegiatan yang populer dan banyak di gunakan diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Rencana suksesi, merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha memepersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif.
b) Penawaran terbuka untuk satu jabatan *(job posting*), merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat.
c) Perbantuan pekerja, rekrutmen internal dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Setelah selang beberapa waktu, apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok dan tepat dan sukses, ia dapat diangkat untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut.
d) Kelompok pekerja sementara, merupakan sejumlah tenaga kerja yang diperkerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja
e) Promosi dan pemindahan, rekrutmen yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi jabatan yang bersifat horizontal.

f) Keuntungan dan kerugian dari sumber internal, keuntungan penarikan dari sumber internal meliputi: semangat kerja yang lebih baik, penilaian kemampuan yang lebih baik, motivasi yang lebih tinggi. Dan kerugiannya diantaranya: menimbulkan masalah semangat kerja bagi yang tidak dipromosikan, menimbulkan pertikaian politik promosi, menghambat ide-ide baru (Badriyah, 2015:91-93).

2) Sumber eksternal

Rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan aggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen internal adalah jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah pada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten dari pada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar perusahaan. Beberapa bentuknya adalah sebagai berikut:

1) Hubungan dengan universitas
2) Eksekutif mencari perusahaan
3) Agen tenaga kerja
4) Rekrutmen dengan advertensi
5) Bentuk eksternal lain
6) Keuntungan dan kerugian dari sumber eksternal (Badriyah, 2015:93-95).

Metode untuk perekrutan sumber eksternal diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Inisiatif pelamar
b) Rekomendasi pegawai
c) Iklan
d) Lembaga pemerintahan
e) Lembaga swasta
f) Perusahaan penyedia tenaga ahli

g) Lembaga pendidikan (Nikmah et al., 2018:48).

d. Metode Rekrutmen

Metode yang digunakan ketika melakukan rekrutmen sangatlah besar terhadap banyaknya orang yang akan melamar pada suatu perusahaan. Terdapat dua metode pada rekrutmen, yaitu:

1) Metode terbuka, yang mana informasi mengenai rekrutmen disebarluaskan dengan cara pemasangan iklan pada media massa maupun elektronik, ada pula yang disebarkan melalui kabar orang lain.
2) Metode tertutup, yang mana informasi tentang diadakannya perekrutan disampaikan kepada para karyawan yang aktif bekerja pada perusahaan
3) tersebut ataupun orang-orang yang dikhususkan saja (Sholatiah et al., 2022:178).

Metode rekrutmen berdasarkan sumber dibagi dua, yaitu:

a) Mencari dari dalam (internal) perusahaan: Mencari dari dalam maksudnya adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi sebelum mencarinya di luar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut: Penempatan pekerjaan, inventaris keahlian, mencari dari arsip (bank data) pelamar, penawaran pekerjaan, meminta bantuan karyawan lama (rekomendasi karyawan).
b) Mencari dari luar (eksternal) perusahaan: Cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan untuk mncari calon karyawan dari sumber-sumber luar dengan cara: memasang iklan lowongan, memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat, memanfaatkan jasa pencari atau penyalur tenaga kerja menggunakan jasa konsultan dan head hunter, rekrutmen langsung di kampus, rekrutmen melalui organisasi profesi.

e. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen international education sudah memenuhi prosedur yang ditetapkan untuk merekrut tenaga pendidik. Rekrutmen ini melalui empat tahap yaitu: proses rekrutmen guru, penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, dan seleksi pelamar. Kegiatan rekrutmen international education sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku dalam pelaksanaan rekrutmen guru.

Proses rekrutmen guru pada umumnya dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) Persiapan rekrutmen guru

Proses rekrutmen tenaga pendidik (guru) baru dimulai dengan persiapan awal yang matang. Persiapan ini sangat penting agar pengelola lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa melalui proses rekrutmen, sekolah dapat memperoleh guru yang sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru ini meliputi:

a) Pembentukan tim yang bertanggung jawab atas rekrutmen tenaga pendidik (guru) baru.
b) Pengkajian terhadap berbagai undang-undang, peraturan pemerintah, serta peraturan yayasan yang berkaitan dengan penerimaan guru, meskipun beberapa ketentuan telah disesuaikan dengan otonomi daerah.
c) Penetapan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik.
d) Penetapan prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lembaga.
e) Penetapan jadwal rekrutmen calon tenaga pendidik agar tidak mengganggu kegiatan lainnya.
f) Persiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen calon tenaga pendidik, seperti format rekapitulasi calon guru dan format rekapitulasi guru yang diterima.

g) Menyediakan ruangan atau tempat untuk menerima lamaran calon tenaga pendidik.

h) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman untuk memeriksa hasil ujian, dan tempat ujian.

2) Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik

Setelah semua langkah yang telah disampaikan sebelumnya selesai dilakukan, langkah selanjutnya adalah penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik melalui berbagai media yang tersedia, seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan media lainnya.

3) Penerimaan lamaran guru baru

Setelah pengumuman penerimaan guru baru disebarluaskan, masyarakat pun menjadi tahu bahwa dalam jangka waktu tertentu, seperti yang tercantum dalam pengumuman, akan ada penerimaan calon tenaga pendidik di sekolah. Mengetahui hal tersebut, masyarakat yang berminat kemudian mengirimkan lamaran mereka. Panitia pun mulai menerima dan memproses lamaran-lamaran tersebut.

4) Seleksi pelamar

Untuk seleksi, tahapan yang dilakukan meliputi berbagai jenis tes, seperti tes pengetahuan akademik, tes psikologis, tes bakat, pengukuran kemampuan potensi (IQ), tes minat bidang pekerjaan, dan masih banyak tes lainnya. Semua tes ini bertujuan untuk menilai berbagai aspek kemampuan calon tenaga pendidik (guru) agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan (Agia & Sudrajat, 2023:43-44).

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi

yang dilaksanakan proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah dan tahapan sebagai berikut:

1) Mengidentifikasikan jabatan yang lowong

   Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan.

2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

   Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan untuk memeperoleh uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job spessification)* sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.

3) Menentukan calon yang tepat

   Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan tempat kandidat yang tepat hrus dicari.

4) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat

   Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, employee referrals, walk-ins and writeins, depnakertrans, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan sebagainya.

5) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan

   Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan memeinta mereka mengisi formulir lamaran kerja yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.

6) Menyaring atau menyeleksi kandidat

   Prosedur seleksi perlu dilakukan jika pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang, ada lebih

banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan didisi.

7) Membuat penawaran kerja

Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, selanjutnya yang perlu dipersiapkan adalah penawaran kerja.

8) Mulai bekerja

Proses rekrutmen tidak berhenti begitu saja setelah kandidat menerima penawaran kerja. Ketika kandidat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama (Samsudin D, 2010:90-92).

f. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Adapun prinsip-prinsip rekrutmen yang harus diperhatikan dalam penempatan tenaga pendidik, yaitu sebagai berikut:

1) Prinsip kemanusiaan, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.
2) Prinsip demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.
3) Prinsip *the right man on the right place*, prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
4) Prinsip *equal pay for equal work*, pemberian balas jasa terhadap guru baru didasarkan atas prestasi kerja yang didapat oleh tenaga pendidik yang bersangkutan.

5) Prinsip kesatuan arah, prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap guru yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.
6) Prinsip kesatuan tujuan, prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan guru harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
7) Prinsip kesatuan komando, tenaga pendidik yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap tenaga pendidik hanya mempunyai satu atasan. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja, prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan (Mahendra, 2024:504).

Rekrutmen dapat terselenggara dengan efektif, maka perlu memeperhatikan prinsip-prinsip berikut:

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan, sehingga sebelumnya perlu dilakukan:
   a. Analisis pekerjaan, yaitu pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis oleh *job analyst* mengenai tugas-tugas (*duties)*, tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan manusia (*human ability*) dan standar kinerja (*performance standard*) yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dalam perusahaan.
   b. Deskripsi pekerjaan, merupakan produk utama dari analisis pekerja yang menyajikan ringkasan pekerjaan yang telah diidentifikasikan secara tertulis.
   c. Spesifikasi pekerjaan, yaitu penjelasan tertulis mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ciri dan karakteristik lain yang penting dimiliki oleh pemegang jabatan tertentu untuk mencapai efektifitas kinerja dari suatu pekerjaan.

2. Jumalah karyawan yang dibutuhkan harus sesuai dengan jabatan yang tersedia.
3. Analisis biaya-manfaat yang cermat.
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
5. Fleksibilitas.
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum (Meldona, 2009:134).

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Seleksi adalah proses memilih pelamar yang memiliki kualifikasi terbaik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk suatu posisi yang tersedia. Seleksi juga diartikan sebagai proses memilih dari suatu kelompok atau individu pelamar yang terbaik dan cocok untuk posisi tertentu. Seleksi ini dilakukan bukan hanya terhadap pelamar dari tenaga kerja baru, tetapi juga dilakukan terhadap tenaga kerja lama yang akan ditempatkan pada posisi baru. Dengan demikian, maka kegiatan seleksi ini merupakan lanjutan dari kegiatan rekrutmen, baik yang bersumber dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Dengan rekrutmen, organisasi dapat memperoleh sejumlah pelamar dengan kualifikasi beragam, dan dengan seleksi organisasi dapat memilih pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sesuai dengan yang dibutuhkan untuk menjadi SDM organisasi (Wijaya, 2019:84-85).

Pada prinsipnya, seleksi merupakan proses untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk mengisi posisi jabatan tertentu. Seringkali istilah rekrutmen dan seleksi saling dipertukarkan. Padahal, antara rekrutmen dan seleksi ada perbedaanya. Rekrutmen merupakan terminologi yang lebih luas perumpamaan merupakan upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Seleksi lebih merujuk pada cara atau metode keputusan

yang dipilih atau dibuat dalam kerangka rekrutmen (Carcia, 2024:61).

Seleksi merupakan proses penjaringan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di perusahaan. Suatu sistem seleksi yang baik harus dilakukan oleh tim seleksi dan kemudian diputuskan dengan diskusi yang bisa dipertanggungjawabkan keputusannya. Artinya tim yang terlibat dalam seleksi juga bukan karyawan biasa, namun mereka yang benar-benar paham dan mampu menilai kualitas dan kompetensi dari setiap calon karyawan yang akan bekerja diperusahaan tersebut (fahmi, 2016:36).

b. Proses Seleksi

Proses seleksi ini sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan kandidat pegawai yang memiliki kemampuan yang handal dan profesional. Dengan demikian, seleksi menjadi langkah awal yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten, yang akan mengisi posisi serta menjalankan tugas-tugas di dalam organisasi.

Proses seleksi guru pada umumnya dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pemantauan kebutuhan tenaga kependidikan

   Organisasi pendidikan perlu memperhatikan kebutuhan tenaga kependidikan untuk mengisi posisi-posisi tertentu. Hal ini dapat dilakukan melalui perencanaan tenaga kerja yang matang.

2) Pengumuman lowongan

   Organisasi pendidikan harus mengumumkan lowongan tenaga kependidikan secara terbuka untuk menarik pelamar yang berkualitas.

3) Seleksi administratif

Calon pelamar akan diminta untuk mengisi formulir aplikasi dan melengkapi dokumen yang diperlukan, seperti CV, transkrip nilai, dan sertifikat pendukung lainnya.

4) Seleksi awal

Pada tahap ini, calon pelamar akan melalui seleksi awal yang meliputi tes tertulis, tes psikologi, wawancara, dan sesmen lainnya.

a) Tes tertulis dilakukan dengan pendekatan subyektif dan obyektif.
b) Tes psikologi (psychological test) adalah proses untuk menguji berbagai aspek seperti kecerdasan (intelligence), bakat (aptitude), prestasi (achievement), minat (interest), dan kepribadian (personality) pelamar. Tes psikologi bertujuan untuk menilai apakah mental pelamar sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi.
c) Tes informasi dan fisik adalah proses yang digunakan untuk menguji kemampuan fisik pelamar, seperti pendengaran, penglihatan, dan aspek fisik lainnya.
d) Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah seorang pelamar dapat diterima atau tidak.

5) Seleksi lanjutan

Calon pelamar yang lolos seleksi awal akan dipanggil untuk melanjutkan tahapan seleksi berikutnya, seperti tes keterampilan, presentasi, dan asesmen lainnya.

6) Verifikasi referensi

Organisasi pendidikan akan melakukan verifikasi terhadap referensi yang diberikan oleh calon pelamar, seperti riwayat pekerjaan, pengalaman mengajar, dan kualifikasi pendidikan.

7) Penawaran kerja

Calon pelamar yang telah berhasil melewati semua tahapan seleksi akan diberikan penawaran kerja oleh organisasi pendidikan.

8) Penerimaan kerja

Setelah calon pelamar menerima penawaran kerja, organisasi pendidikan akan melanjutkan dengan proses penerimaan kerja, yang meliputi pembuatan kontrak kerja, pemeriksaan kesehatan, dan orientasi kerja untuk mempersiapkan pelamar dalam menjalankan tugasnya di organisasi (Saadah & Jamilus, 2024:52-55).

c. Kendala-Kendala Seleksi

Kendala yang ada pada saat seleksi penerimaan pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Tolok ukur

merujuk pada standar atau acuan yang digunakan untuk mengukur kualifikasi-kualifikasi dalam proses seleksi. Kendala utama dalam penggunaan tolok ukur adalah kesulitan dalam menetapkan standar yang objektif, karena bisa sulit untuk menentukan tolok ukur yang tepat dan konsisten untuk mengukur berbagai kualifikasi pelamar secara objektif.

2) Penyeleksi

Kendala utama bagi penyeleksi adalah kesulitan dalam menemukan penyeleksi yang benar-benar berkualitas, jujur, dan mampu memberikan penilaian yang objektif.

3) Pelamar

Kendala bagi pelamar adalah kesulitan dalam mendapatkan jawaban yang jujur, karena banyak pelamar cenderung hanya memberikan jawaban yang baik tentang diri mereka, sementara mereka mungkin tidak mengungkapkan kekurangan atau hal-hal yang kurang menguntungkan.

4) Pendidikan

Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan, seseorang dianggap mampu menduduki jabatan tertentu sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

5) Umur

Umur harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Selain itu, umur pekerja juga diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan.

6) Kerja sama

Kerja sama sangat penting dalam proses seleksi, karena kesediaan untuk bekerja sama, baik secara vertikal maupun hori zontal, merupakan kunci keberhasilan perusahaan.

7) Kejujuran

Kejujuran adalah kualifikasi seleksi yang sangat penting, karena kejujuran menjadi dasar untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang dan memastikan bahwa mereka dapat dipercaya.

8) Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif dan kreativitas merupakan kualifikasi penting dalam seleksi, karena keduanya memungkinkan seseorang untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan solusi yang inovatif.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi, karena untuk menyelesaikan tugas dengan baik, seseorang harus disiplin baik pada dirinya sendiri maupun dalam mematuhi peraturan perusahaan (Saadah, 2024:57).

Ada beberapa permasalahan yang sering terjadi dari setiap proses rekrutmen dan seleksi, yaitu:

1) Data calon pelamar kadang kala ada yang dipalsukan dengan tujuan agar bisa lolos tes tahap administrasi.
2) Terjadi penarikan karyawan yang bersifat nepotisme dan menyingkirkan mereka yang sebenarnya lebih pantas lulus.
3) Kadang kala karena lemahnya kontrol seleksi memungkinkan masuknya para pelaku kejahatan atau pelaku kriminal untuk lulus seleksi, karena ia bisa dan mampu mengubah berbagai data pribadinya.
4) Tim rekrutmen dan seleksi adakalanya tidak memiliki tingkat emosional yang tidak stabil dan terkendali dengan baik, sehingga keputusan memungkinkan ada kesalahan.

Oleh karena itu untuk menghindari agar jangan timbul permasalahan seperti dia atas maka dibutuhkannya tim rekrutmen dan seleksi yang benar-benar mampu mewujudkan keinginan pihak manajemen dan komisaris perusahaan. Artinya tim yang masuk benar-benar tim yang dianggap mampu dan bisa dipercaya untuk setiap pemikiran yang disampaikannya, termasuk keputusan yang dibuatnya tersebut serta bisa dipertanggungjawabkan secara jangka panjang (Fahmi, 2016:39).

3. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah penggerak dan penggerak perubahan, tidak hanya sebagai agen perubahan tetapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi peserta didiknya agar mampu. Untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pendidik dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan

yang cakap sebagai guru, dosen, pembimbing, tutor, widyaiswara, pamong praja, instruktur, fasilitator, dan yang lain. penunjukan sesuai dengan kekhususannya, dan ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen diartikan bahwa guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini (Putra, 2022:242).

Guru merupakan jabatan ataau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesioanal yang harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya (Amiruddin, 2018:20).

Pendidik dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata dasar didik yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran dan mendapat imbuhan pe-sehingga menjadi pendidik yang berarti orang yang mendidik. Sedangkan menurut istilah pendidik berarti orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik baik potensi afektif, potensi kognitif maupun potensi psikomotorik. Pendidik merupakan orang dewasa yang bertanggung jawab mendidik kepada anak didiknya untuk mengupayakan perkembangan seluruh potensi yang ada pada setiap anak didik agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya dan

mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri. Dalam UU SPN No 20 Tahun 2003 pasal 37 ayat 2 yang berbunyi : “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi”. Selanjutnya dalam ayat 3 berbunyi : ”Pendidik yang mengajar dalam satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar di satuan pendidikan tinggi disebut dosen. Jadi yang dimaksud pendidik di sini adalah seorang pentransfer ilmu yang ada pada sebuah lembaga pendidikan yang memberikan ilmu pengetahuannya kepada peserta didik (Yulaekah, 2023:442).

b. Tugas Pendidik

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39, tugas dan fungsi tenaga pendidik dan kependidikan adalah:

1. Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
2. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Aliyyah, 2018:13).

Ada beberapa hal mendasari dari tugas dan tanggung jawab seorang guru, khususnya dalam proses pendidikan dan pelatihan pengembangan kesehatan rohani (ketakwaan), antara lain :

1) Sebelum melakukan proses pelatihan dan pendidikan, seorang guru harus benar-benar telah memahami kondisi mental,

spiritual, dan moral, atau bakat, minat, maka proses aktivitas pendidikan akan dapat berjalan dengan baik.

2) Membangun dan mengembangkan motivasi anak didiknya secara terus-menerus tanpa ada rasa putus asa. Apabila motivasi ini selalu hidup, maka aktivitas pendidikan atau pelatihan dapat berjalan dengan dengan baik dan lancar.
3) Membimbing dan mengarahkan anak didiknya agar dapat senantisa berkeyakinan, berfikir, beremosi, bersikap dan berprilaku, positif yang berparadigma pada wahyu ketuhanan, sabda, dan keteladanan kenabian.
4) Memberikan pemahaman secara mendalam dan luas tentang materi pelajaran sebagai dasar pemahaman teortis yang objektif, sistematis, metodologis, dan argumentatif.
5) Memberikan keteladanan yang baik dan benar bagaimana cara berfikir, berkeyakinan, beremosi, bersikap, dan berprilaku yang benar, baik dan terpuji baik di hadapan tuhannya maupun dilingkungan kehidupan sehari-hari.
6) Membimbing dan memberikan keteladanan bagaimana cara melaksanakan ibadah-ibadah vertical dengan baik dan benar, sehingga ibadah itu akan mengantarkan kepada perubahan diri, pengenalan, dan perjumpaan dengan hakikat diri, pengenalan dan perjumpaan dengan tuhannya serta menghasilkan kesehatan ruhaninya
7) Menjaga, mengontrol, dan melindungi anak didik secara lahiriah maupun batiniah selama proses pendidikan dan pelatihan, agar terhindar dari berbagai macam gangunaan.
8) Menjelaskan secara bijak (hikmah) apa-apa yang ditanyakan oleh anak didiknya tentang persoalan-persoalan yang belum dipahaminya.

9) Menyediakan tempat dan waktu khusus bagi anak didik agar dapat menunjang kesuksesan proses pendidikan sebagaimana diharapkan.

Tugas guru dalam pedidikan sangatlah penting, seorang guru adalah kunci yang akan membukakan hakikat pengetahuan dan ilmu baik secara teoritis, praktis, maupun empiris (Sopian, 2016:89-90).

B. Profesionalisme Pengajaran

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencarian seseorang. Maka pengertian profesionalisme merujuk kepada komitmen sebagai anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya terus menerus. Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Dengan kata lain profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut.

Dalam perkembangannya, istilah profesi kemudian menjadi sangat lekat pada setiap pekerjaaan yang ditekuni seseorang, padahal pekerjaan dianggap sebagai profesi tidak sembarang orang disebut sebagai profesi. Menurut beberapa pendapat para ahli mendefinisikan profesi sebagai berikut:

1) Syaiful Sagala menyatakan bahwa profesi pada hakekatnya adalah sikap yang bijaksana (*informend responsiveness)* yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.

2) Martinis Yamin, mendefinisikan profesi sebagai suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik yang khusus.
3) Mochtar Buchari, memberikan pengertian profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut pendidikan khusus yang tinggi dan rangkaian latihan yang intensif dan panjang.
4) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 butir 4, menyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehiduan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa profesi adalah sebuah pekerjaan yang menuntut pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan khusus yang secara sengaja dipelajari untuk kemaslahatan orang lain. Guru profesional pada hakikatnya adalah sosok guru yang memiliki kesadaran yang kolektif dan utuh akan posisinya sebagai pendidik. Memaknai sebagai guru tidak sekedar memenuhi kewajiban dan tanggung jawab sebagai pendidik di depan kelas, tetapi panggilan hati nuraninya sebagai pendidik seharusnya menjadi cemeti seorang guru untuk berbuat lebih baik dari sekedar memenuhi kewajiban administrasi (Hamid, 2020:3-5).

2. Ciri-Ciri Tenaga Pendidik Profesionalisme

Kompetensi yang paling utama adalah kemampuan mengajar dan mendidik, yang juga disebut sebagai kompetensi profesional. Guru sebagai profesi atau bidang pekerjaan yang dijalani, tak dapat hanya menyorot sisi kompensasi material semata. Ada hal-hal yang sepantasnya dipenuhi oleh profesi guru. Diantaranya menguasai bidang studi yang diajarkan, memahami materi, struktur, dan konsep, serta mampu menerapkannya dalam kehidupan seharihari. Guru dapat dinilai profesional ketika dia melakukan pengembangan wawasan dan ilmu,

mampu menelaah secara kritis, serta kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi. Guru yang profesional adalah guru yang melakukan proses belajar sebagai sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu. Prinsip-prinsip profesional yang harus dimiliki seorang guru adalah sebagai berikut:

1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2) Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.
3) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya.
4) Mematuhi kode etik profesi.
5) Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas.
6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya
7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan.
8) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
9) Memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum.

Pada prinsipnya profesionalisme guru adalah guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional, yang memiliki ciri-ciri antara lain: Ahli di bidang teori dan praktek keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli mengajarnya (menyampaikannya). Dengan kata lain guru profesional adalah guru yang mampu membelajarkan peserta didiknya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik. Melaksanakan kode etik guru, sebagai jabatan profesional guru dituntut untuk memiliki kode etik, seperti yang dinyatakan dalam konvensi nasional pendidikan 1 Tahun 1988, bahwa profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik yaitu norma- norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang

diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik bagi suatu organisasi sangat penting dan mendasar, sebab kode etik ini merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh setia anggotanya.

Untuk melihat apakah seorang guru dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat dia menjadi guru. Kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain. Dilihat dari perspektif latar belakang pendidikan, kemampuan profesional guru SLTP dan SLTA di Indonesia masih sangat beragam, mulai dari yang tidak berkompeten sampai yang berkompeten.

Menghadapi tantangan demikian, maka diperlukan guru yang benar-benar profesional. Ciri utama agar seorang guru terkelompok ke dalam guru yang profesional. Masing-masing adalah:

1. Memiliki kepribadian yang matang dan berkembang (*mature and developing personalitiy*).
2. Mempunyai keterampilan membangkitkan minat peserta didik.
3. Memiliki penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, dan sikap profesionalnya berkembang secara berkesinambungan (Syarifah Widya Ulfa et al., 2024 : 27–29).

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, tugas tersebut akan efektif jika guru memiliki derajat profesional tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Dalam Peraturan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 2010 Tentang pengelolaan pendidikan agama pada sekolah dalam Pasal 16 ayat 1 dilampirkan bahwa, guru profesional harus memiliki kompetensi

pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, dan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Seorang guru yang profesional memiliki ciri-ciri diantaranya sebagai berikut:

1. Memiliki landasan ilmu pengetahuan yang kuat.
2. Patuh terhadap sistem hukuman berupa sanksi profesi.
3. Mengikuti sistem seleksi dan bersertifikasi.
4. Memiliki organisasi profesi (organisasi keguruan).
5. Mempunyai militansi diri (individual).
6. Memahami dan mempunyai prinsip etika (kode etik guru).
7. Berdasarkan kompetensi diri (individual).
8. Mempunyai kesadaran atas profesionalitas yang tinggi.
9. Mampu berkolaborasi dan berkompetisi yang sehat dengan rekan sejawat.

Komponen ciri-ciri guru professional berdasarkan asian programme of educational innovation for development (APEID) tahun 2021 diantaranya yaitu:

1. Menghubungkan siswa dan lingkungan.
2. Membimbing siswa berfikir ilmiah.
3. Sebagai sumber ilmu pengetahuan tertentu dengan belajar seumur hidup.
4. Mengorganisasi belajar siswa.
5. Menghubungkan siswa dengan lingkungan yang masih kabur
6. Mengembangakan filsafat moral dan pandangan postif tentang dunia.
7. Mengembangan kreatifitas dan rasa percaya diri siswa.
8. Koordinator lembaga non formal di luar sekolah.

9. Petugas pendidikan sosial.
10. Mengitegrasikan pengetahuan demi kepentingan sekolah dan masyarakat (Shilvy, 2021:386-389).

3. Langkah Dan Strategi Profesionalisme

Seorang guru yang profesional tidak hanya dibutuhkan niat mengajar, tetapi juga komitmen untuk terus mengembangkan diri dalam berbagai aspek. Seorang guru profesional dituntut memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang mencerminkan tanggung jawab dan integritas sebagai pendidik. Oleh karena itu, penting untuk memahami strategi-strategi untuk menjadi guru yang professional. Guru dapat melakukan beberapa langkah strategis untuk dapat mengembangkan profesionalismenya, diantaranya:

1) Meningkatkan kompetensi pedagogik

Pedagogik dapat diartikan sebagai suatu pemikiran atau pengetahuan tentang pelaksanaan proses belajar-mengajar yang sesuai dengan kaidah-kaidah mendidik yang setiap guru harus memiliki kompetensi itu untuk melaksanakan proses pembelajaran. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil belajar.

Dalam kompetensi pedagogik ini menuntut seorang guru dalam memahami beberapa aspek dalam diri peserta didik yang berhubungan dengan pembelajaran, adapun kompetensi pedagogik ini meliputi:

a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kulturan, emosional dan intelektual.
b. Menguasai materi, teori dan kaidah belajar serta prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
c. Mempunyai strategi pembelajaran yang efektif dan menarik.
d. Mampu mengelola kelas dengan baik.

e. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
f. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
g. Dapat berkomunikasi dengan baik secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran dan ada umpan balik yang kontruksif.

Jadi, kompetensi pedagogik ini merupakan kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik secara efektif dan efisien.

2. Pengembangan kompetensi kepribadian

Untuk mengembangkan kompetensi kepribadian demi menunjang profesionalismenya dalam mendidik guru dapat melakukan beberapa langkah berikut:

a. Meningkatkan kesadaran diri dan refleksi diri
b. Menjaga integritas dan etika profesi
c. Menjadi teladan yang baik
d. Aktif dalam kegiatan pengembangan diri
e. Tanggap terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan baru

3. Pengembangan kompetensi sosial

Kompetensi sosial guru dapat diartikan kemampuan dan kecakapan seorang guru (dengan kecerdasan sosial yang dimiliki) dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali murid dan kepada masyarakat.

Dalam meningkatkan kompetensi sosial guru maka dapat dilakukan dengan beberapa langkah, diantaranya:

a. Meningkatkan komunikasi yang baik
b. Bisa berkolaborasi dengan berbagai pihak

c. Mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada

Melalui langkah-langkah di atas, guru tidak hanya menjadi pendidik yang profesional, tetapi juga pembina hubungan sosial yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang sehat, harmonis, dan produktif.

4. Pengembangan kompetensi profesional

Dalam proses pengembangan kompetensi professional guru ada beberapa langkah yang bisa digunakan, yaitu:

a. Pelatihan dan pengembangan diri

Dengan pelatihan pengembangan diri ini merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran, keterampilan, dan sikap sosial guru dalam menghadapi dinamika lingkungan pendidikan. Melalui pelatihan ini, guru dapat mempelajari cara berkomunikasi yang efektif, membangun empati, mengelola konflik, serta menumbuhkan kecerdasan emosional.

b. Organisasi Guru

Organisasi guru adalah wadah kolaboratif di mana para pendidik dapat saling berbagi pengalaman, berdiskusi, dan belajar satu sama lain. Dengan aktif dalam komunitas seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), KKG (Kelompok Kerja Guru), atau komunitas daring, guru dapat memperluas jaringan sosial, meningkatkan kemampuan komunikasi, serta belajar bekerja sama dalam merancang strategi pembelajaran atau menyelesaikan permasalahan di kelas.

c. Karya tulis

Dengan membuat karya tulis seperti artikel ilmiah, laporan penelitian tindakan kelas (PTK), atau opini pendidikan di media merupakan cara guru untuk menyampaikan gagasan dan pengalaman secara tertulis kepada khalayak luas. Proses ini mendorong guru untuk berpikir kritis, menyusun argumen yang

logis, serta menyampaikan ide dengan bahasa yang komunikatif dan sopan.

d. Sertifikasi

Sertifikasi guru merupakan proses formal untuk menilai dan mengakui kompetensi profesional dan sosial seorang guru. Dalam proses ini, guru harus menunjukkan kemampuan tidak hanya dalam menguasai materi ajar, tetapi juga dalam membina hubungan sosial yang baik di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi profesional menjadi salah satu kunci utama dalam membentuk guru yang berintegritas, berpengetahuan luas, dan mampu memberikan dampak positif bagi peserta didik dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Guru yang profesional tidak hanya menguasai teori, tetapi juga mampu menerapkannya secara nyata dan relevan di ruang kelas (Nafisa et al.,2025: 11–14).

Pada akhir tahun 2015, negara-negara anggota Asean, termasuk Indonesia, memasuki era masyarakat ekonomi Asean. Sebagai salah satu anggota asean, indonesia diharapkan memiliki daya saing yang tinggi. Salah satu langkah yang diambil pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Pendidikan menjadi sektor utama yang berperan penting dalam membentuk generasi yang cerdas dan berdaya saing. Untuk menciptakan guru profesional, maka dari itu perlu strategi yang tepat dalam pengembangan profesionalitas. Strategi pengembangan yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas guru yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan dan workshop

Pelatihan adalah program pendidikan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu untuk memperbarui pengetahuan guru tentang materi ajar dan metode pengajaran terbaru. Sedangkan workshop adalah sesi singkat yang fokus pada keterampilan praktis. Tujuan utama dari kedua bentuk kegiatan ini adalah untuk

memperbarui pengetahuan guru, mengasah keterampilan baru, serta memberikan strategi yang bisa langsung diterapkan dalam praktik pengajaran sehari-hari.

Pelatihan dan workshop dapat dibagi menjadi beberapa jenis, termasuk pelatihan akademik yang meningkatkan pengetahuan tentang mata pelajaran dan metodologi pengajaran, pelatihan teknologi yang membantu guru memanfaatkan perangkat dan platform digital, serta pelatihan manajemen kelas yang memberikan teknik untuk mengelola kelas dengan efektif. Selain itu, workshop keterampilan interpersonal berfokus pada pengembangan kemampuan komunikasi dan hubungan yang positif dengan siswa dan kolega. Metodologi yang digunakan dalam pelatihan dan workshop melibatkan berbagai teknik seperti presentasi interaktif, simulasi situasi kelas, studi kasus, dan peer learning. Teknik-teknik ini dirancang untuk meningkatkan pengalaman belajar dengan memberikan kesempatan praktik langsung dan berbagi pengalaman antar peserta. Manfaat dari pelatihan dan workshop sangat signifikan, termasuk peningkatan kompetensi, pembaruan pengetahuan, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, serta kesempatan untuk membangun jaringan profesional

Evaluasi efektivitas pelatihan dan workshop dilakukan untuk menilai sejauh mana materi yang diajarkan diterapkan dalam praktik, dan tindak lanjut diperlukan untuk memberikan dukungan tambahan dan memastikan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh diterapkan secara efektif. Dengan pelaksanaan yang tepat, pelatihan dan workshop menjadi alat vital dalam pengembangan profesional guru, memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang dengan lebih baik.

2. Komunitas praktik (Communities of practice)

Komunitas praktik (Communities of practice) adalah kelompok yang terdiri dari individu dengan minat, keahlian, atau

masalah serupa yang berinteraksi secara teratur untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan solusi terkait. Dalam konteks pendidikan, komunitas ini biasanya melibatkan para guru yang berkumpul untuk saling belajar dan berkembang dalam praktik pengajaran mereka. Tujuan utama dari komunitas praktik adalah untuk menyediakan platform di mana guru dapat berbagi pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan mencari solusi atas tantangan yang dihadapi dalam kelas ciri-ciri komunitas praktik yang efektif meliputi tujuan bersama yang jelas, partisipasi aktif dari anggota, kolaborasi yang nyata, serta refleksi dan evaluasi rutin terhadap praktik yang diterapkan. Manfaat dari komunitas praktik bagi pengembangan profesional guru mencakup peningkatan kualitas pengajaran melalui strategi baru, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dalam kurikulum dan teknologi, serta pengembangan keterampilan kepemimpinan and implementasi komunitas praktik dapat dilakukan melalui kelompok diskusi berkala, forum online, atau pelatihan bersama. Namun, tantangan seperti keterbatasan waktu, kebutuhan untuk membangun komitmen anggota, dan diferensiasi kebutuhan anggota perlu diatasi untuk memastikan efektivitas komunitas praktik. Dengan memanfaatkan komunitas praktik, guru dapat memperoleh dukungan dan pengetahuan yang berharga, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

3. Mentoring dan coaching

Mentoring dan coaching merupakan dua pendekatan penting dalam strategi pengembangan profesional guru yang berfokus pada pemberian bimbingan, dukungan, dan umpan balik yang berkelanjutan. Mentoring adalah hubungan profesional di mana seorang guru yang lebih berpengalaman (mentor) memberikan bimbingan, saran, dan dukungan kepada guru yang kurang berpengalaman (mentee) tujuan dari mentoring adalah membantu

mengembangkan keterampilan mengajar, memahami budaya sekolah, dan membangun kepercayaan diri komponen utama mentoring meliputi penyamaan ekspektasi antara mentor dan mentee, sesi pertemuan rutin, serta pembinaan profesional dalam merencanakan pelajaran dan manajemen kelas. Manfaat mentoring termasuk transfer pengetahuan, dukungan emosional, dan peningkatan retensi guru baru dalam profesi.

Sementara itu, coaching adalah pendekatan yang lebih terstruktur dan berfokus pada peningkatan kinerja melalui refleksi dan pengembangan keterampilan tertentu. Coaching merupakan sebuah metode komunikasi yang berusaha untuk memersuasi orang namun sebenarnya dengan pendapat, ide serta solusi dari diri sendiri yang dikuatkan oleh coach. Tujuan coaching adalah untuk meningkatkan kompetensi profesional dan kinerja guru melalui umpan balik yang konstruktif dan berfokus pada hasil. Komponen utama coaching meliputi penetapan tujuan spesifik dan terukur, observasi praktik mengajar, pemberian umpan balik mendetail, refleksi kinerja, serta pengembangan keterampilan seperti teknik pengajaran dan manajemen kelas. Manfaat coaching mencakup peningkatan kinerja yang signifikan, pemecahan masalah spesifik di kelas, dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Implementasi program mentoring dan coaching memerlukan seleksi mentor dan coach yang tepat, pelatihan yang memadai untuk mereka, struktur program yang jelas, serta dukungan administratif. Evaluasi efektivitas program dan pengumpulan umpan balik juga penting untuk memastikan keberhasilan dan perbaikan berkelanjutan. Dengan bimbingan yang tepat, guru dapat mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan kinerja, dan memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada siswa, sehingga mentoring dan coaching menjadi bagian integral dari pengembangan profesional guru.

4. Penggunaan teknologi

Menurut wikipedia teknologi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia penggunaan teknologi dalam strategi pengembangan profesional guru memainkan peran krusial dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru secara berkelanjutan. Teknologi memungkinkan akses yang lebih luas dan fleksibel terhadap berbagai sumber belajar, seperti kursus online, webinar, dan platform e-learning yang menyediakan materi pembelajaran terbaru dan terbaik dari seluruh dunia. Melalui teknologi, guru dapat mengikuti pelatihan dan workshop secara daring, yang tidak hanya menghemat waktu dan biaya, tetapi juga memungkinkan mereka untuk belajar sesuai dengan jadwal yang paling nyaman. Selain itu, teknologi juga mendukung pembentukan komunitas belajar virtual di mana guru dapat berinteraksi, berbagi pengalaman, dan saling memberikan umpan balik, sehingga menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan memanfaatkan teknologi, guru dapat mengakses alat-alat pengajaran interaktif, perangkat lunak pendidikan, dan sumber daya digital yang dapat langsung diterapkan dalam proses pembelajaran, sehingga meningkatkan efektivitas pengajaran mereka di kelas. Oleh karena itu, integrasi teknologi dalam pengembangan profesional guru tidak hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga memperkuat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi dalam dunia pendidikan.

5. Kolaborasi dan kemitraan

Kolaborasi adalah suatu proses interaksi yang kompleks dan beragam, yang melibatkan beberapa orang untuk bekerja sama dengan menggabungkan pemikiran secara berkesinambungan dalam menyikapi suatu hal dimana setiap pihak yang terlibat saling

ketergantungan di dalamnya. Kemitraan merupakan bentuk kerjasama usaha, karena di antara pelaku usaha saling memerlukan, tujuannya mencapai keuntungan kedua pihak. Kolaborasi dan kemitraan memainkan peran penting dalam strategi pengembangan profesional guru. Melalui kolaborasi, guru dapat membangun jaringan profesional yang kuat, memungkinkan pertukaran ide, praktik terbaik, dan dukungan antara sesama guru. Kemitraan dengan institusi lain, seperti universitas dan lembaga pendidikan, memperluas akses terhadap berbagai sumber daya, termasuk materi pembelajaran, teknologi, dan peluang pelatihan yang mungkin tidak tersedia di sekolah mereka sendiri. Kerja sama antar guru dalam satu sekolah atau antar sekolah, serta kemitraan dengan universitas dan industri, memberikan berbagai manfaat, termasuk pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan inovasi dalam pengajaran. Keterlibatan komunitas lokal dan orang tua juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih holistik. Contoh implementasi kolaborasi dan kemitraan meliputi proyek penelitian kolaboratif, program pertukaran guru, dan pelatihan bersama. Namun, tantangan seperti komunikasi dan koordinasi yang efektif, komitmen dari semua pihak, serta sumber daya dan pendanaan, perlu diatasi melalui pendekatan yang sistematis dan dukungan yang berkelanjutan. Dengan manajemen yang baik, kolaborasi dan kemitraan dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendukung pengembangan profesional guru, meningkatkan kualitas pendidikan, dan mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan masa depan.

Dalam strategi pengembangan profesionalisme guru, teori pembelajaran kolaboratif (collaborative learning theory) yang dipelopori oleh vygotsky menyatakan bahwa teori ini menekankan pentingnya kolaborasi antar guru dalam pengembangan profesionalisme, interaksi sosial dan kerja sama antar guru dapat

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan profesional mereka. Dengan bekerja dalam tim, guru dapat berbagi pengalaman, memberikan umpan balik, dan memecahkan masalah bersama, sehingga meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Kolaborasi juga membantu mengembangkan keterampilan interpersonal seperti komunikasi dan kepemimpinan, serta menciptakan komunitas belajar yang suportif dan inovatif. Selanjutnya teori konstruktivisme, yang dipelopori oleh piaget dan vygotsky, menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses membangun pengetahuan dari pengalaman. Guru dapat meningkatkan profesionalisme mereka melalui refleksi dan pengalaman langsung dalam proses pembelajaran. Refleksi melibatkan evaluasi dan perbaikan praktik pengajaran, sementara pengalaman langsung mencakup pelatihan dan kolaborasi dengan rekan sejawat. Dengan menggabungkan kedua pendekatan ini, guru dapat mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. Dan juga teori pembelajaran berbasis masalah (problem-based learning theory) yang dipelopori oleh Barrows dan Tamblyn menyatakan bahwa, teori ini dapat mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan keterampilan memecahkan masalah bagi guru. Dalam pendekatan ini, guru dilatih untuk mengatasi situasi nyata yang relevan dengan praktik pengajaran mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi atas masalah yang dihadapi. Pendekatan ini tidak hanya memperdalam pemahaman konseptual tetapi juga mempromosikan pembelajaran kolaboratif antar guru untuk menerapkan praktik terbaik dalam pengajaran.

Seorang guru memiliki tuntutan kewenangan dalam mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai ahli tenaga pendidik, dan seorang guru harus memiliki sebuah kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran. Dengan kemampuan ini, guru dapat melaksanakan

perannya yaitu sebagai tenaga ahli pendidik dalam pembelajaran. Guru yang baik akan selalu berusaha menguasai kelas proses pembelajaran dengan keterampilan mengelola kelas yang secara optimal. Sehingga mengelola kelas yang baik membawakan guru dan peserta didik kepada keberhasilan dalam mencapai tujuan (Miramadhani et al., 2024:260-263).

Strategi merupakan faktor utama yang menjadi perhatian para pendidik dalam melaksanakan pembelajaran karena keberhasilan proses belajar mengajar dipengaruhi oleh strategi pembelajaran yang digunakan oleh guru. Strategi dalam proses belajar mengajar merupakan suatu rencana yang dipersiapkan secara seksama untuk mencapai tujuan belajar.

Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi pembelajaran adalah suatu kegiatan yang harus dikerjakan oleh guru dan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dari strategi guru dalam mengajar:

1) Pendekatan pembelajaran

Dalam pendekatan ini juga terbagi-bagi menjadi beberapa pendekatan seperti pendekatan kontekstual yaitu dimana guru memberikan gambaran tentang materi pelajarannya dengan mencontohkan dengan yang ada di dunia nyata. Tujuannya agar peserta didik mengetahui hubungan antara materi yang diajarkan dengan kejadian kehidupan sehari-hari. Lalu pendekatan konstruktivisme yaitu guru mengajarkan peserta didiknya bagaimana cara untuk menyelesaikan soal atau menemukan jawaban benar atau salah. Guru hanya bertugas untuk mendorong siswa agar mau berpikir kritis sehingga dapat menentukan mana opsi jawaban yang benar menurut hasil pemikiran mereka. Kemudian pendekatan pemecahan masalah (problem solving) yaitu guru menekankan kepada peserta didik untuk bisa memecahkan suatu permasalahan dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki mereka. Masih

banyak lagi pendekatan-pendekatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, ada pendekatan induktif, pendekatan deduktif, dan lain-lain

2) Metode pembelajaran

Guru profesional salah satunya ditentukan dari pemilihan metode pembelajaran. Ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam pemilihan metode pembelajaran tersebut seperti materi pelajarannya, situasi kelasnya, kelengkapan fasilitasnya, kelebihan dan kelemahan metodenya dan lain-lain. Ada banyak metode pembelajaran yang bisa digunakan, namun ada beberapa metode pelajaran yang paling banyak digunakan oleh guru seperti metode pembelajaran ceramah, walaupun banyak kelemahannya namun nyatanya metode ceramah ini sering digunakan. Ada metode demonstrasi, metode diskusi, metode karyawisata.

3) Model Pembelajaran

Guru profesional juga ditentukan dari bagaimana guru memilih model pembelajaran. Dalam Permendikbud No. 103 Tahun 2014 dan Permendikbud No. 22 Tahun 2016 tertulis bahwa model pembelajaran yang menonjolkan aktivitas dan kreativitas, menginspirasi, menyenangkan, dan berprakarsa, berpusat pada siswa (student centered), autentik, kontekstual, dan bermakna bagi kehidupan peserta didik sehari-hari. Banyak model-model pembelajaran yang bisa digunakan seperti model penyingkapan (discovery learning), model penemuan (inquiry learning), model pembelajaran berbasis masalah (problem based learning), model pembelajaran berbasis proyek (project based learning), jigsaw dan masih banyak lagi model-model pembelajaran (Apriliani et al., 2023: 53–54).

C. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu berisi tentang telaah terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Hal ini ditujukan untuk menginsipirasi peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai perbandingan dengan karya tulis lain sehingga menghindari kemungkinan plagiasi. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa hasil peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Menurut penelitian (Muhammad aldino,2023) Tentang***:"****Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru"*.

   Persamaan dengan skripsi penelitian terdahulu, terutama pada fokus kajian yang sama-sama membahas pentingnya proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Keduanya juga memiliki tujuan yang sejalan, yaitu untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas guru. Selain itu, indikator yang digunakan juga memiliki kesamaan, karena profesionalisme pengajaran maupun kualitas guru sama-sama berkaitan dengan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Hasil penelitian yang diharapkan sejalan, yaitu menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik.

   Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus variabel dependen dan pendekatan penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu menitikberatkan pada kualitas guru secara umum sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada profesionalisme pengajaran guru. Selain itu, penelitian ini dilakukan di MTs At-Taufiq Bogem Jombang dengan konteks dan karakteristik lembaga yang berbeda, sehingga memungkinkan adanya perbedaan kondisi dan hasil penelitian. Dari segi metode, penelitian ini juga dapat menggunakan pendekatan yang berbeda (misalnya kualitatif atau deskriptif),

sementara penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan lainnya terletak pada kedalaman analisis, di mana penelitian ini lebih menekankan pada proses dan implementasi rekrutmen serta seleksi dalam praktik nyata, bukan hanya pada pengaruh statistiknya.

2. Menurut penelitian (Supriadi,2014) Tentang:"*Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo*"

   Persamaan dengan skripsi yang peneliti buat yaitu kedua penelitian sama-sama membahas aspek manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya pada proses rekrutmen tenaga pendidik. Selain itu, keduanya juga menekankan pentingnya perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen yang baik guna memperoleh guru yang berkualitas. Dari segi tujuan, kedua penelitian sama-sama berorientasi pada peningkatan mutu tenaga pendidik, meskipun dengan penekanan yang berbeda. Secara umum, keduanya menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang terstruktur dan sistematis akan berdampak positif terhadap kualitas dan kinerja guru di lembaga pendidikan.

   Sedangkan perbedaannya lebih menitikberatkan pada manajemen rekrutmen guru secara umum, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi rekrutmen. Sementara itu, penelitian ini tidak hanya membahas rekrutmen, tetapi juga mencakup proses seleksi serta kaitannya secara langsung dengan peningkatan profesionalisme pengajaran guru. Sehingga memiliki karakteristik dan kondisi lembaga yang berbeda. Perbedaan lainnya terletak pada tujuan akhir penelitian, di mana penelitian terdahulu berfokus pada efektivitas manajemen rekrutmen, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada dampak rekrutmen dan seleksi terhadap profesionalisme pengajaran guru. Dari segi pendekatan, penelitian ini juga berpotensi menggunakan metode yang berbeda sesuai dengan kebutuhan analisis yang lebih mendalam.