

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Menguraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian yang dibahas, digunakan untuk mengetahui masalah mana yang belum diteliti secara mendalam oleh peneliti terdahulu. Selain itu, juga sebagai perbandingan antar fenomena yang hendak diteliti dengan hasil studi terdahulu yang serupa. Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Mifin Maulina Muthoharoh, 2006, Teknik Rekrutmen Staf ROHIS (Rohani Islam) Denma (Detasemen Markas) Kodam V/ Brawijaya Surabaya.

Perbedaannya ialah didalam skripsi tersebut menjelaskan bahwa rekrutmen yang diambil ialah anggota militer itu sendiri, dan rekrutmen yang dijalankan sesuai dengan teori yang sudah diterapkan dan dipakai dari tahun ke-tahun oleh Kodam V/ Brawijaya Surabaya. Panitia dari rekrutmen itu sendiri dari anggota militer yang senior. Sedangkan penelitian yang peneliti bahas disini tentang sistem rekrutmen guru di sekolah dimana untuk mendapatkan guru yang kompeten sehingga, sekolah tersebut mencetak generasi masa depan yang memiliki ilmu IPTEK dan ilmu Agama.

Dan persamaan skripsi tersebut dengan skripsi pada penelitian yang peneliti bahas, yaitu sistem rekrutmen dan seleksinya sama menggunakan teori yang digunakan diperusahaan untuk mendapatkan calon pegawai sesuai dengan kriteria.<sup>10</sup>

2. M.Yusuf Aminudin, 2012, *Sistem Rekrutmen Guru sebagai Upaya dalam Penjamin Mutu Pembelajaran di SMP Muhammadiyah ° RSBI Surabaya*.

Perbedaannya ialah dimana Sistem Rekrutmen yang dipakai di sekolah tersebut berbeda dengan yang lain, karena yang menjadi panitia dan penseleksi calon guru di sekolah tersebut adalah Pimpinan persyarikatan Muhammadiyah. Sedangkan, di SMP YPP Nurul Huda Pengasuh Pondok menyerahkan seluruhnya kepada Panitia dan Kepala Sekolah dalam rekrutmen guru baru, sekolah yang diteliti ini ada dibawah naungan Pondok Pesantren.

Persamaannya ialah dimana pengkajian untuk ujian calon guru juga menggunakan Undang-Undang Pendidikan. Sama halnya sekolah yang peneliti saat ini, dimana sekolah itu termasuk sekolah swasta.<sup>11</sup>

3. Anindia Putri Mahardika, 2010, *Rekrutmen Pegawai dengan Syarat di Mega Auto Finance Surabaya*.

---

<sup>10</sup> Mifin Maulina Muthoharoh, 2006. "Teknik Rekrutmen Staf ROHIS (Rohani Islam) Denma (Detasemen Markas) Kodam V/ Brawijaya Surabaya", Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya

<sup>11</sup> M.Yusuf Aminudin, 2012. "Sistem Rekrutmen Guru sebagai Upaya dalam Penjamin Mutu Pembelajaran di SMP Muhammadiyah ° RSBI Surabaya", Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya

Perbedaan dalam skripsi tersebut dengan skripsi yang diteliti peneliti, yaitu dalam rekrutmen yang dituju atau *job analisis*. Jika dalam skripsi tersebut yang dicari ialah seorang administrasi dan dalam skripsi peneliti yang dicari adalah seorang guru.

Persamaan dalam skripsi tersebut sistem yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yaitu melalui iklan di Surat Kabar/ Koran. Dimana diberlakukannya syarat-syarat khusus untuk calon pelamar. Tes yang dilakukan bukan hanya tes tulis dan wawancara tetapi psikotes juga dilakukan untuk mendapatkan pegawai sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan tersebut. Dari skripsi tersebut peneliti bisa membandingkan antara rekrutmen pegawai untuk suatu perusahaan dan rekrutmen untuk mengajar di sekolah.<sup>14</sup>

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.<sup>15</sup>

Rekrutmen (Recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang

---

<sup>14</sup> Anindia Putri Mahardika, 2010. "*Rekrutmen Pegawai dengan Syarat di Mega Auto Finance Surabaya*", Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

<sup>15</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1990), h. 98

yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.<sup>19</sup>

Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>20</sup>

Menurut Siagian dalam buku yang berjudul *Sumber Daya Manusia Edisi 1*, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya.<sup>21</sup>

Jadi dapat ditarik kesimpulan Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah

<sup>19</sup> Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 120

<sup>20</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987), h. 69

<sup>21</sup> Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 1 cet 1*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. VIII, 2000), h. 39

sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan yang beraneka ragam alasan, antara lain:

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pekerja-pekerja dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- e. Adanya pekerja berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat sebagai tindakan positif
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki pensiun
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia<sup>11</sup>

Dari ketujuh alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga kependidikan (guru) karena mempunyai alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru

---

<sup>11</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset Yogyakarta 1990), h.100

dalam sebuah lembaga pendidikan yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah ke sekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut. Sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar mengajar (PBM) pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya.

#### 7. Tujuan Rekrutmen

Proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak,

dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.<sup>12</sup>

Sedangkan mengambil dari beberapa ahli bahwa, tujuan rekrutmen terdiri dari:

- a. menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.
- b. mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin, sehingga memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c. menyediakan kelompok calon tenaga kerja yang cukup banyak agar manajer dapat memilih karyawan yang mempunyai kualifikasi yang mereka perlukan.
- d. menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1990), h. 100

<sup>13</sup> Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 130

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan/ organisasi. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

### ٣. Sistem Rekrutmen yang Efektif

Untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, seharusnya menerapkan beberapa hal, antara lain:

- a. Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen
- b. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci
- c. Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama
- d. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen
- e. Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen
- f. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin

- g. Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen
- h. Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya
- i. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.<sup>70</sup>

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

- a. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan Sumber Daya Manusia jangka pendek dan jangka panjang
- b. Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja
- c. Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar
- d. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas peramal pekerja dari setiap sumber
- e. Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.<sup>71</sup>

#### ξ. Macam – Macam Rekrutmen

Rekrutmen menurut asalnya dibagi menjadi dua macam, yaitu:

---

<sup>70</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1990), h. 112

<sup>71</sup> Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, Insan Cendikia, 2000), h. 40

a. Rekrutmen Internal

Bearti mempertimbangkan karyawan yang ada sebagai kandidat atas lowongan pekerjaan tersedia sehingga juga dapat membantu membangun semangat kerja dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi agar tidak meninggalkan perusahaan.

b. Rekrutmen External

Melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar organisasi untuk melamar lowongan pekerjaan. Rekrutmen external ini meliputi; pemasangan iklan, wawancara, badan-badan pencari tenaga kerja atau eksekutif, referensi dari karyawan yang adarekrutmen “walk in” atau “gate hire” (orang yang datang tanpa diseleksi terlebih dahulu).

1,1 Tabel Keunggulan dan Kelemahan Rekrutmen

**KEUNGGULAN DAN KELEMAHAN REKRUTMEN KARYAWAN  
INTERNAL DAN EKSTERNAL**

<b>REKRUTMEN INTERNAL KEUNGGULAN</b>	<b>REKRUTMEN EKSTERNAL KEUNGGULAN</b>
1. Karyawan lebih familiar dengan Perusahaan	1. Memiliki gagasan dan pendekatan baru dalam perusahaan
2. Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah	2. Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan

	spesifikasi pengalaman
٣. Peluang berhasil lebih tinggi karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih cepat	٣. Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia oleh perusahaan lain
<b>KELEMAHAN</b>	<b>KELEMAHAN</b>
٤. Konflik politik promosi posisi	٤. Moral dan konsisten karyawan Rendah
٥. Tidak berkembang dan masalah moral tidak dipromosikan	٥. Keterbatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan

o. **Proses Rekrutmen**

Menurut Sondang P. Siagian edisi ٤, dalam proses rekrutmen secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, maka hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratannya yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.<sup>٢٧</sup>

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa proses penarikan penting karena kualitas karyawan tergantung pada kualitas penarikannya. Jika dalam proses penarikannya tidak sesuai dengan prosedur atau hanya mengisi kekosongan saja, maka hasilnya pun kurang berkualitas. Untuk itu, dalam pelaksanaannya perlu membuat perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan atau

<sup>٢٧</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ٤ cet ٤*, (Jakarta : Bumi Aksara, ٢٠٠٠), h. ١٠٢

organisasi untuk yang ingin melamar kerja di tempat yang bersangkutan.

Dengan adanya analisa jabatan (*job profile*) maka proses rekrutmen akan menjadi lebih terarah. Adapun dalam melakukan rekrutmen melalui tahapan seperti hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam melakukan proses rekrutmen, awalnya diawali dengan pembuatan iklan lowongan. Dalam pembuatan iklan lowongan pekerjaan harus mewakili apa yang termuat dalam analisis jabatan (*job profile*) dari masing-masing jabatan yang dibutuhkan organisasi / perusahaan, sehingga tidak bisa semua jabatan bisa \ (satu) iklan lowongan pekerjaan sekaligus.
- b. Kualifikasi pendidikan, pengalaman dan kompetensi dalam iklan lowongan pekerjaan akan berbeda, misalkan antara jabatan Marketing, Customer Service, Akutansi, Auditor dan lain-lain. Antara Supervisor Mesin, Supervisor Listrik, Pengawas Gedung, Pemeliharaan Taman dan lain-lain. Semua iklan lowongan pekerjaan mengacu pada analisis jabatan (*job profile*) dari masing-masing jabatan.
- c. Seleksi berkas. Hanya yang memenuhi kualifikasi sesuai *job profile* yang akan masuk dalam tahap seleksi selanjutnya.
- d. Bahan untuk pengembangan materi wawancara. Apabila tidak ada analisis jabatan (*job profile*) maka pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam wawancara pun seringkali tidak relevan atau bahkan

tidak menyentuh kualifikasi yang esensial dari suatu jabatan sehingga calon pemegang jabatan tidak bisa diukur secara pasti sehingga akhirnya berpengaruh terhadap kualitas karyawan. Mustahil untuk mendapatkan karyawan terbaik tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tepat dan relevan. Wawancara / interview yang baik adalah apabila berhasil menggali kompetensi dari calon pemegang jabatan sesuai kompetensi yang dibutuhkan atau yang diatur dalam *job profile*.

- e. Bahan untuk pengembangan alat test. Kesalahan atau kelalaian dalam membuat analisis jabatan (*job profile*) terlihat juga pada materi test dan wawancara dengan calon pemegang jabatan. Materi test yang dibuat seringkali tidak berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh calon pemegang jabatan. Ini dapat membuat kerugian organisasi / perusahaan.
- f. Bahan orientasi bagi karyawan baru. Apabila iklan lowongan pekerjaan, alat test dan wawancara telah disesuaikan dengan analisis jabatan (*job profile*) maka dalam pembekalan / orientasi kepada calon pemegang jabatan otomatis harus disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan sesuai jabatan pekerjaan yang akan dijalani.
- g. Penyusunan persyaratan jabatan. Dengan adanya *job profile* akan lebih memudahkan bagi organisasi / perusahaan dalam menyusun

prasyarat jabatan atau kompetensi apa saja yang dibutuhkan pada masing-masing jabatan

- h. Membantu menentukan besarnya imbalan yang akan diterima pemegang jabatan.<sup>٢٨</sup>

## ٦. Saluran – Saluran dalam Rekrutmen

Untuk memperoleh guru yang benar-benar tepat bagi sekolah, Pihak sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Sedangkan penyedia (Tim Rekrutmen) bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia (SDM) yang potensial dapat dicari.

Beberapa saluran-saluran yang dapat digunakan diantara :

- a. Job Posting (maklumat Pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.
- b. Skills Inventory (persediaan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong
- c. Referrals (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan

---

<sup>٢٨</sup> M.Asrori Ardiansyah, *Manajemen Personalia dan SDM*, (Malang: Rieneka Candra, ٢٠١١), h. ٥٦

- d. Walks in, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja
- e. Writes in, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat
- f. Advertising (pengiklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain-lain.<sup>99</sup>

#### 9. Kendala – Kendala dalam rekrutmen

Agar proses penarikan berhasil, maka perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari pelaksana penarikan dan lingkungan eksternal. Berikut kendala-kendala yang paling umum:

- a. Kebijakan-kebijaksanaan Organisasional Diantara kebijakan-kebijaksanaan organisasional penting yang akan mempengaruhi penarikan adalah sebagai berikut :

- 1) Kebijakan promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memeberikan kepada karyawan sekarang kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan.

- 2) Kebijakan kompensasi

---

<sup>99</sup> Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h.99

Kendala umum yang dihadapi pelaksana penarikan adalah kebijaksanaan - kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Organisasi biasanya menetapkan upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

ƴ) Kebijakan status karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman, atau sementara, atau part time

ε) Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijaksanaan untuk menarik tenaga-tenaga lokal di mana perusahaan berlokasi dan beroperasi.

- b. Rencana-rencana Sumber Daya Manusia (SDM), rencana ini membantu untuk proses penarikan karena meringkas kebutuhan-kebutuhan penarikan di waktu yang akan datang.
- c. Kondisi-kondisi Lingkungan Eksternal, dalam hal ini seperti halnya kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga yang berkualitas memerlukan program perekrutan yang lebih agresif.

- d. Persyaratan-Persyaratan Jabatan, persyaratan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh setiap organisasi.
- e. Kebiasaan-kebiasaan Pelaksana Penarikan, keberhasilan pelaksana penarikan dimasa lalu akan membentuk kebiasaan-kebiasaan. Dengan demikian para pelaksana penarikan memerlukan unpan balik positif dan negatif, agar tidak hanya menggantungkan diri pada kebiasaan yang telah terbentuk.<sup>10</sup>

#### ^. **Seleksi**

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan, proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan mana pelamar yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.<sup>11</sup>

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi

---

<sup>10</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 1*,(Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 1987), h.110

<sup>11</sup> Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.137

yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.<sup>32</sup>

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia. Dan seleksi adalah proses penentuan, pemilihan dan penetapan orang-orang tertentu yang akan diterima sebagai tenaga baru atau karyawan setelah terlebih dahulu diadakan proses rekrutmen. Langkah-langkah proses penyeleksian antara lain, pemeriksaan awal, pengisian formulir lamaran, penggunaan formulir lamaran, pengujian (testing) dan wawancara.

Proses seleksi terdiri dari paling sedikit delapan langkah yang dapat ditempuh. Perlu ditekankan bahwa tidak semua langkah tersebut harus ditempuh. Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi ialah:

- a. Penerimaan surat lamaran
- b. Penyelenggaraan ujian
- c. Wawancara seleksi
- d. Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya
- e. Evaluasi kesehatan
- f. Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya
- g. Pengenalan pekerjaan

---

<sup>32</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 1 cet 1*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 108

h. Keputusan atas lamaran

#### 9. Rekrutmen Guru

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu.

Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok, yaitu;

- a. Persyaratan administratif
- b. Persyaratan teknis
- c. Persyaratan psikis
- d. Persyaratan fisik<sup>17</sup>

Dari persyaratan diatas dapat dipahami bahwa syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga negara Indonesia), umur (sekurangkurangnya 18 tahun), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Disamping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat umum, yakni harus berijazah pendidikan guru, dan bila tidak harus memiliki sertifikasi profesi melalui program Akta Mengajar. Hal ini mempunyai konotasi

---

<sup>17</sup> Isjoni, *Penegakkan Aturan Dan Kriteria Dalam Kaitannya Rekrutmen Guru Dan Kepala Sekolah Di Propinsi Riau*, dari <http://www.isjoni.net/web/> - Isjoni.Net Powered by Mambo  
Generated: 16 April 2013

bahwa sebagian besar penafsiran masyarakat bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar karena sudah mempunyai pengalaman dalam mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendisain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

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

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

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 TH. 2003 tentang SISDIKNAS dirumuskan bahwa:

Bab IV Pasal 1 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 2 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 3 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>34</sup>

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Pedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar. Dalam Peraturan Pemerintah RI No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi; kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.<sup>35</sup>

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimana pun dalam proses belajar mengajar

<sup>34</sup> UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Serta UU RI No. 20 TH. 2003 Tentang SISDIKNAS, (Bandung: Citra Umbara, 2006), h.1

<sup>35</sup> Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.18

sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien, sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

#### b. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian yakni sebagai berikut:

- 1) Empati
- 2) Pelindung siswa
- 3) Pandai bergaul baik dengan siswa maupun dengan kepala sekolah, teman kerja juga staf sekolah
- 4) Kritis dan tegas
- 5) Kreatif
- 6) Mampu menguasai diri
- 7) Berwibawa
- 8) Disiplin dan Berakhlak mulia.

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena disinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

#### c. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

#### d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan

peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Guru merupakan bagian dari masyarakat, khususnya masyarakat di lingkungan sekolah. Guru selalu berinteraksi dengan siswa, sesama guru juga kepala sekolah dan staf yang ada di sekolah. Maka dari itu, guru harus memiliki kompetensi sosial agar mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan seluruh anggota sekolah dan juga mampu merangkul masyarakat sehingga guru dapat menjadi teladan bagi masyarakatnya. Guru-guru juga harus memiliki kekompakan dalam bekerja sesama timnya. Misalnya ada pembentukan koordinator bagi guru bidang studi tertentu. Kompetensi sosial dari seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruannya.

Kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

Kinerja guru dalam aspek sosial ini bisa terlihat jika ia telah mampu berhubungan dan berkomunikasi yang baik dengan siswa karena siswa memiliki latar belakang yang bermacam-macam baik sosial budaya, ekonomi keluarga, suku, agama dan lain sebagainya. Kemudian guru dengan orang tua siswa, kepala sekolah, sesama guru, staf, serta masyarakat sekitar.

Dari kualifikasi yang telah dirumuskan di atas bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik yaitu telah menyelesaikan program sarjana, kompetensi dalam hal ini dapat dilihat dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik agar menjadi contoh untuk anak didiknya, kompetensi sosial disini adanya interaksi yang baik antara guru dan siswa, baik dalam kegiatan proses belajar mengajar maupun diluar jam pelajaran, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi seorang guru harus menguasai sepenuhnya materi yang akan ia ajarkan kepada anak didiknya tentunya sesuai bidang yang ia geluti, sertifikat pendidik sebagaimana yang dimaksud disini yaitu yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, sehat jasmani dan rohani, dengan kualifikasi tersebut akhirnya akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

### **Proses Rekrutmen Guru**

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

seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen guru

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

Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- ۱) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru
- ۲) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah
- ۳) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru
- ۴) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru
- ۵) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
- ۶) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima
- ۷) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru

- ^) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru
- Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.
- c. Penerimaan lamaran guru baru
- Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:
- ١) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- ٢) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.

ƣ) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.

ε) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

#### d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes.<sup>36</sup>

Dari beberapa proses kegiatan rekrutmen diatas dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi sekolah. Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan guru yang tepat. Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang efektif akan berpengaruh

---

<sup>36</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 30

langsung pada produktivitas dan kinerja guru. Dengan demikian, pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh setiap lembaga pendidikan agar proses yang berlangsung cukup lama dan mengeluarkan biaya cukup besar tersebut menjadi tidak sia-sia karena mendapatkan hasil yang berkualitas.

Dari uraian diatas, bahwa proses penarikan penting karena kualitas guru tergantung pada kualitas penarikannya. Jika dalam proses penarikannya tidak sesuai dengan prosedur atau hanya mengisi kekosongan saja, maka hasilnya pun kurang berkualitas. Untuk itu, dalam pelaksanaannya perlu membuat perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan sekolah untuk guru yang ingin melamar kerja di sekolah yang bersangkutan. Dengan demikian pihak penyelenggara rekrutmen dapat menentukan metode rekrutmen apa yang sesuai dan hasilnya pun terjaring sekelompok pelamar yang bermutu sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, para pelamar juga dapat memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

#### Perspektif Islam (sub-bab khusus)

Dalam surat At-Taubah ayat ١٢٢:

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ

لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴾

Artinya: “tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.”

Ayat ini memberi anjuran tegas (tahdid) kepada umat Islam agar ada sebagian dari umat Islam untuk memperdalam agama. Dikatakan juga bahwa yang dimaksud kata tafaqquh fi al-din adalah menjadi seorang yang mendalam ilmunya dan selalu memiliki tanggung jawab dalam pencarian ilmu Allah.

Beberapa prinsip kode etik tersebut sebagaimana dikekukan oleh M. Jawad Ridla (Abdul Majid, 2007) dalam bukunya al-fikr al-tarbawiyu al-islamiyyu muqaddamat fi ushulih al-ijtima'iyati wa al-aklaniyyati, yaitu:

Prinsip pertama, keharusan ilmu dibarengi dengan pengalamannya. Seorang guru (muallim) muslim berkewajiban mengamalkan ilmunya. Ia harus menyatukan antara ucapan dan perbuatannya, sebab ilmu itu diketahui dengan mata batin sedangkan amal perbuatan diketahui dan disaksikan dengan mata lahir.

Prinsip kedua, bersikap kasihsyang terhadap siswa dan memperlakukan mereka seperti putra putrinya sendiri.

Prinsip ketiga, menghindarkan diri dari ketamakan. Seorang guru seyogjanya menghindarkan diri dari ketamakan dan komersialisasi ilmu. Semestinya guru mempunyai himmah(cita-cita tinggi). Tidak rakus terhadap kekayaan orang lain.

Prinsip keempat, Bersikap toleran dan pemaaf. Diantara kewajiban guru adalah bersikap lapangdada terhadap murid-muridnya. Mencegah keributan apalagi sampai perkelahian diantara mereka karena, yang demikian tidak ada manfaatnya.

Prinsip kelima, menghargai kebenaran. Para guru adalah”Penyampai” kebenaran, mereka berkewajiban menghargai kebenaran dan komitmen memegangnya.Mereka berkewajiban memiliki “Etos”keilmuan, sehingga dengan senang hati melakukan kajian penelitian untuk senantiasa melakukan perbaikan.

Prinsip keenam, keadilan dan keinsafan. Apabila para ulama itu adalah pewaris nabi, sementara para nabi diperintahkan untuk merealisasikan keadilan dikalangan umat manusia, maka para guru dituntut lebih banyak dibandingkan dengan yang lain untuk berpegang pada nilai-nilai keadilan. Karenanya, seorang guru harus selalu insaf (memiliki kesadaran dan rasa empati), pada saat mengadakan penelitian,melakukan pembicaraan,dan menyampaikan ilmu serta mendengarkan pertanyaan murid.

Prinsip ketujuh, Rendah hati. Seorang guru hendaknya meninggalkan sikap keras kepala dan berlagak serba tahu. Seorang guru hendaknya lebih mengutamakan ketulusan dan kejujuran jika menghadapi berbagai persoalan.

Prinsip kedelapan, ilmu adalah untuk pengabdian kepada orang lain. Seorang guru harus menyadari bahwa tujuan pertama dari ilmu adalah bermanfaat untuk oranglain. Jadi relasi manusia dengan ilmu dari sisi sebagai sarana bagi pelayanan hidup. Hubungan antara guru dan para muridnya adalah ibarat ukiran tanah liat atau bayangan dan tongkat. Bagaimana mungkin tanah liat akan terukir dengan suatu gambar yang tidak pernah digoreskan diatasnya. Dan bilakah bayangan tongkat akan tampak lurus sedangkan tongkatnya bengkok.