

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sekolah adalah sebuah organisasi yang di dalamnya terdiri dari orang yang mengurus atau mengelola dan atau dikelola. Sekolah sering juga disamakan dengan perusahaan dengan kepala sekolah sebagai managernya. Seperti halnya organisasi lain, sekolah juga dapat mengalami kemunduran dan kemajuan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya.<sup>1</sup>

Dalam pendidikan di sekolah harus dikelola agar guru-guru memiliki kompetensi yang standar. Sekolah - sekolah dibangun dengan pertimbangan kapasitas siswa yang masuk dan kualitas guru yang memadai. Kebijakan pendidikan pun harus disusun berdasarkan survey yang akurat tentang fakta di lapangan. Kebijakan sertifikasi guru dikembangkan dengan dasar guru-guru tidak terstandarisasi dengan baik, bisa disebut dengan kompetensi yang harus dicapai guru. Data yang dimiliki peneliti bahwa sekian persen guru lulusan Diploma, sekian persen lulusan S<sup>1</sup>, sehingga perlu dilakukan sertifikasi.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007, “bahwa dalam rangka pelaksanaan Pasal 24 ayat (e) PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang

---

<sup>1</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 23

Standar Nasional Pendidikan, menetapkan tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.”<sup>3</sup>

Menurut Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Guru SMP/Mts, “Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.”<sup>4</sup>

Guru sebagai tenaga pendidik, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/ pendidikan. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/ pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Pembelajaran yang baik adalah jika guru menjadi pandai karena mengajar dan siswa menjadi pandai karena diajar oleh guru yang cerdas dalam mengajar. Cerdas dalam mengajar hanya dimiliki oleh guru yang menguasai apa yang akan diajarkannya dan senantiasa mengajak siswa untuk berfikir bersama. Pengajaran yang efektif adalah jika guru tidak mendominasi pembicaraan di dalam kelas. Oleh karenanya tak ada jalan lain untuk meningkatkan kompetensi guru atau memperbaiki proses belajar mengajar di kelas kecuali guru harus meningkatkan diri melalui pendidikan/ pelatihan ilmu murni sesuai dengan bidang yang

---

<sup>3</sup> Menteri Pendidikan Nasional, *Standar Kompetensi Guru; Kepala Sekolah* (Jakarta: SK Menteri Pendidikan Nasional, 2007), h. 1

<sup>4</sup> *Ibid*, h. 4

diajarkannya.<sup>4</sup> Guru yang potensial akan semakin tergali potensinya jika didukung sistem yang bagus. Sebaliknya, sebagus apapun potensi seorang guru, tidak akan membawa arti apa-apa jika sistem di sekolahnya amburadul.<sup>5</sup>

Untuk itu perlu adanya manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) Perencanaan pegawai, (2) Pengadaan pegawai, (3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) Promosi dan mutasi, (5) Pemberhentian pegawai, (6) Kompensasi, dan (7) Penilaian pegawai. Semua itu diperlukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas. Tetapi disini peneliti hanya memfokuskan dalam perencanaan pegawai dan pengadaan pegawai. Dimana perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai. Sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) untuk mengetahui berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan. Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, maka dilakukannya rekrutmen yaitu usaha mencari dan mendapatkan calon-calon yang memenuhi syarat, kemudian dipilih calon terbaik. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan praktek.

---

<sup>4</sup> Murni Ramli, *Peranan Manajemen Pendidikan dalam meningkatkan Kompetensi & Profesionalisme Guru*, makalah disajikan dalam peningkatan kompetensi & profesionalisme guru (Rembang, 2009), h.10

<sup>5</sup> Abdullah munir, *Super Teacher*, (Yogyakarta: PT.Bintang Pustaka Abdi, 2010), h. 93

Namun adakalanya pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja.<sup>1</sup>

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>2</sup>

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>3</sup>

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

---

<sup>1</sup> E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2007), h. 42

<sup>2</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1990), h. 98

<sup>3</sup> Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 120

- 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>9</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 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.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai

---

<sup>9</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset Yogyakarta 1990), h. 100

informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia (SDM) yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

Maka selesai melakukan rekrutmen ada yang namanya 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>

Demikian halnya masalah uraian rekrutmen dan seleksi guru. Di SMP YPP Nurul Huda Surabaya, secara resmi lembaga ini berdiri dan beroperasi tanggal 19 Juli 1999 di bawah naungan Pondok Pesantren Nurul Huda yang dipimpin oleh KH. Abdurrahman Navis, Lc, M.HI dan

---

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

Ach. Fauzi Azhary, S.Pd.I, M.Th.I sebagai Kepala Sekolah. SMP YPP Nurul Huda mendapatkan legalisasi formal dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya dan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Timur dengan Terakreditasi B sejak tahun 2004 hingga sekarang. Walaupun baru berdiri 14 tahun yang lalu, pada tahun pelajaran 2002/2003 telah meraih prestasi nilai UAN tertinggi se-kecamatan Simokerto dan peringkat ke-23 dari 323 sekolah se-kota Surabaya. Seperti contoh di SMP YPP Nurul Huda dibidang non akademik dapat meraih *Runner Up* Pencak Silat Se-Surabaya. “Alhamdulillah, suatu kebahagiaan tersendiri bagi saya dapat membwa nama baik sekolah tercinta SMP YPP Nurul Huda. Walau sedikit kecewa karena belum berhasil menyandang juara pertama, saya optimis cepat atau lambat saya akan bisa meraihnya.” Ungkapan Siti Sumriyah yang menjadi juara kedua kategori pra remaja putri yang mampu mengalahkan sekitar 600 peserta.<sup>11</sup> Hal tersebut tidak terlepas dari kerja keras para pendidik atau guru.

Rekrutmen tenaga guru memang pasti ada dalam sekolah, dimana rekrutmen tenaga guru melalui tes, ini banyak dilakukan di kabupaten/kota di Indonesia. Rekrutmen ini dilakukan bersamaan dengan tes penerimaan CPNS secara umum. Seleksi yang dilakukan adalah melalui tes tertulis dengan soal yang diberikan adalah tentang pengetahuan umum, dan disamping itu beberapa bidang studi menggunakan tes tambahan dan tes praktek yang juga persyaratan untuk menjadi guru di SMP YPP Nurul

---

<sup>11</sup> Abd Aziz, “*Runner Up Pencak Silat Se-Surabaya*”, Surya (14 Januari 2013), h.2

Huda karena sepenuhnya juga tanggung jawab Kepala Sekolah dan Pimpinan Pondok Pesantren untuk menjadikan SMP Unggulan dan menciptakan generasi yang bukan hanya menguasai Ilmu IPTEK tetapi juga dalam Ilmu Agama. Dari sinilah penelitian dikembangkan karena peneliti ingin mengetahui tentang sistem rekrutmen guru yang dapat diterima di SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

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.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada pemaparan latarbelakan masalah di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah:

1. Bagaimana Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru yang dilakukan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya?
2. Apakah Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru yang dilakukan Sekolah sesuai dengan *Job Analisis* di SMP YPP Nurul Huda Surabaya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru yang dilakukan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya.
2. Untuk mengetahui Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru yang dilakukan Sekolah sesuai Job Analisis di SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah peneliti berharap dapat memberikan sumbangan yang berarti, khususnya bagi bidang Pimpinan dan Kepala Sekolah serta bidang sosial lainnya dalam rekrutmen guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

2. Secara Praktis

Dengan adanya hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan sumbangan dan menjadi bahan masukan maupun acuan bagi pengelolaan di SMP YPP Nurul Huda dalam Rekrutmen Guru untuk menghasilkan generasi masa depan yang lebih baik.

#### **E. Definisi Konsep**

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka peneliti akan mendeskripsikan beberapa istilah yang ada dalam judul ini.

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya

manusia organisasi atau perusahaan.<sup>14</sup> Menurut Ibrahim Bafadal, Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.<sup>15</sup>

Didalam perusahaan atau organisasi apa saja biasanya mencakup (1) Perencanaan pegawai, (2) Pengadaan pegawai, (3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) Promosi dan mutasi, (5) Pemberhentian pegawai, (6) Kompensasi, dan (7) Penilaian pegawai. Semua itu diperlukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya SDM yang diperlukan dengan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas. Tetapi disini peneliti hanya memfokuskan dalam perencanaan pegawai dan pengadaan pegawai. Dimana perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai. Sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) untuk mengetahui berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan. Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, maka dilakukannya rekrutmen yaitu usaha mencari dan mendapatkan calon-calon yang memenuhi syarat, kemudian dipilih calon terbaik. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan praktek. Namun adakalanya pada suatu

---

<sup>14</sup> Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT.Grasindo, 2000), h. 40

<sup>15</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 21

organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja

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>14</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis akan mengemukakan gambaran umum tentang isi skripsi ini. Sistematika pembahasan, dalam skripsi ini terdiri dari lima BAB yaitu :

BAB I adalah Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah Kajian Teoritik yang berisi tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Rekrutmen, pengertian rekrutmen, manfaat rekrutmen dan seterusnya.

---

<sup>14</sup> Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 137

BAB III adalah Metode Penelitian, yang berisi tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV adalah Hasil Penelitian, yang berisi tentang gambaran umum, sistem rekrutmen guru di SMP YPP Nurul Huda Surabaya, penyajian data yang memaparkan fakta-fakta mengenai masalah yang diangkat dalam penelitian, analisis data mengenai sistem rekrutmen guru.

BAB V adalah Penutup yang berisikan kesimpulan, saran dan rekomendasi yang dianggap perlu dalam penyusunan skripsi tersebut.