

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang

Dunia Pendidikan Formal dalam rangka mencapai tujuannya memerlukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Suatu lembaga pendidikan formal baik yang dikelola pemerintah maupun swasta, tanpa didukung SDM dalam hal ini perangkat sekolah mulai dari kepala sekolah sampai ke para guru, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya dalam mengembangkan dan memajukan lembaganya di masa yang akan datang. Oleh karena itu diperlukan adanya langkah-langkah guna menjamin bahwa tersedianya perangkat sekolah dalam hal ini guru yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Guru sebagai pemegang kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan diharapkan menjadi transformer ilmu pengetahuan, penanaman nilai-nilai akhlak dan pematangan pendidikan ketrampilan pada siswanya. Guru idealnya merupakan tokoh panutan dan selalu memberi contoh atau keteladanan bagi siswa dan lingkungan sekitarnya.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia. Proses rekrutmen guru merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang

dilakukan tidak sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapat sumber daya manusia yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi dan profesional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Kualifikasi pendidikan seorang guru merupakan tolak ukur pengakuan masyarakat yang ditandai dengan adanya sertifikat atau ijazah. Menurut UU Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Sisdiknas Pasal 28 ayat 1 bahwasannya pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani dan mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran, yang terdiri atas:

- a. Kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas dari *subject mater* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoretis mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar.
- b. Kompetensi personal, artinya sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek. Dalam hal ini berarti memiliki kepribadian yang pantas diteladani, mampu melaksanakan kepemimpinan.
- c. Kompetensi sosial, artinya guru harus mampu menunjukkan atau mampu berinteraksi sosial, baik dengan siswa maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas.

- d. Kompetensi pedagogik, artinya untuk melakukan pelajaran yang sebaik-baiknya yang berarti menggunakan nilai-nilai sosial dan material.

Perencanaan kebutuhan dan rekrutmen tenaga guru yang kurang matang, sering kali terjadi karena ketidaksesuaian penempatan personil terhadap tugas serta fungsinya. Kepala sekolah harus memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk merekrut dan memilih orang-orang yang tepat sesuai dengan kehendak sekolah. Menurut Hasibuan (2007:18) rekrutmen merupakan fungsi operasional pertama dalam manajemen sumber daya manusia. Apabila seorang pemimpin tidak menjalankan tanggung jawab dalam perekrutan dengan baik dan teliti, maka ada kemungkinan orang-orang yang akan ditempatkan sebagai guru akan tidak sesuai dengan harapan dan keinginan sekolah. Begitu pula sebaliknya, jika dalam proses perekrutan guru efektif dan efisien, akan sangat membantu tercapainya tujuan sekolah.

Rekrutmen guru yang baik dan berkualitas, merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu sekolah. Apabila guru yang diterima benar-benar kompeten dalam bidangnya masing-masing, maka usaha untuk mewujudkan tujuan sekolah relatif mudah, karena ketelitian dalam tahap-tahap awal rekrutmen dan terutama dalam membuat spesifikasi pekerjaan akan membantu dengan kualitas yang tepat. Pada sisi yang lain, banyak terdapat istilah sistem keluarga (nepotisme) dalam proses penerimaan tenaga guru, hal ini merupakan tantangan yang berat bagi pimpinan dalam pengadaan atau peningkatan sumber daya manusia. Apabila sistem nepotisme ini dilakukan, maka unsur subyektivitasnya sangat tinggi dan konsekuensinya kemungkinan besar tenaga baru yang telah terpilih tidak sesuai dengan harapan. Untuk menghindari hal seperti itu maka pimpinan harus membuat keputusan yang objektif karena mempunyai

implikasi jangka panjang bagi sekolah atau diri kita sendiri maupun orang yang akan terlibat ke dalamnya.

Sangat penting untuk mengkorelasikan informasi dari orang yang akan direkrut dengan spesifikasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu yang perlu diperhatikan dalam perekrutan adalah tetap obyektif dan menghindari perasaan dan sikap tidak objektif dalam memutuskan siapa yang akan dipilih, agar proses pembuatan keputusan tetap logis dan rasional. Rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia, namun yang berdedikasi dan profesional dibidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut. Dalam perekrutan guru baru perlunya manajemen rekrutmen yang baik, agar dapat menghasilkan guru yang berkualitas baik. Manajemen rekrutmen di mulai dari proses administrasi, wawancara, micro teaching, tes kesehatan, setelah itu para calon guru di berikan masa training (pelatihan) selama 3 (tiga) bulan. Dalam proses tersebut calon guru di gembeng kemampuan, dari aspek agama dan pengajaran. Rekrutmen disesuaikan dengan kebutuhan, dan keadaan yang memang perlu adanya rekrutmen guru.

SMP Swasta Harapan Medan merupakan salah satu sekolah yang keberadaannya diminati oleh masyarakat di kota Medan. A.J Mokoginta selaku pendiri Yayasan Pendidikan Harapan di Kota Medan meresmikan perguruan ini dengan nama Perguruan Harapan pada tanggal 4 Februari 1967. Perguruan ini semula membuka sekolah 9 tahun, kemudian belakangan dipecah menjadi SD dan SMP. Akhirnya menyusul dibukanya Taman Kanak-Kanak, dan kini Sekolah Menengah Atas juga sudah dibuka dengan berkembangnya minat dan kepercayaan masyarakat terhadap Yayasan Pendidikan Harapan Medan. Kata Harapan mempunyai makna yang dalam, berupa harapan dari para pendiri, agar melalui lembaga perguruan ini dapat dilahirkan manusia-manusia Indonesia

yang berilmu dan beramal untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Semboyan "IMAN, ILMU, AMAL" mengandung arti harapan terciptanya manusia yang penuh iman, mempunyai ilmu yang berkualitas dan dengan iman dan ilmu itu akan diamankan bagi kepentingan negara, bangsa dan agama.

SMP Swasta Harapan 1 Medan kemudian semakin berkembang dengan telah terbentuknya SMP Swasta Harapan 2 Medan dan SMP Swasta Harapan 3 Medan. Jika diamati secara umum, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap sekolah ini sangat tinggi terbukti dari tingginya jumlah peserta didik setiap tahunnya untuk belajar di SMP ini. Di sisi yang lain, pada aspek penilaian akreditasi sekolah SMP Swasta Harapan 1 Medan mampu mencapai nilai 94 pada tahun 2011, sedangkan sebelumnya pada tahun 2006 hanya mendapat nilai 91.85 dengan peringkat A. Capaian yang cukup signifikan tersebut ditingkatkan setelah berlakunya atau adanya beberapa pedoman yang mengatur tentang SNP. Salah satu diantaranya adalah pada standar pengelolaan yang memberikan nilai lebih tinggi dibandingkan unsur standar lainnya. Tahun 2016 SMP Swasta Harapan 1 Medan tetap mampu mempertahankan Akreditasi A dengan nilai 94.

Keberhasilan dalam mengembangkan sekolah ternyata belum disertai dengan tenaga pendidik yang profesional. Masih terdapat guru yang kurang berkompetensi di bidangnya dan belum mau mengembangkan kemampuannya dalam bidang IT. Beberapa guru juga tidak menggunakan fasilitas perangkat IT yang telah disediakan oleh pihak Yayasan dalam kegiatan belajar mengajar. Pada saat Ujian Kompetensi Guru (UKG) yang diadakan pada tahun 2015 nilai guru-guru tersebut juga masih kurang memuaskan (data terlampir). Padahal guru-guru tersebut sudah memiliki Sertifikat Profesional Guru. Ditemukan juga guru yang terlambat menyerahkan RPP dan tidak menggunakan RPP sebagai panduan mengajar di kelas. Hal ini tidak lepas kurangnya persiapan dalam proses

perencanaan dan rekrutmen guru dan tidak adanya seleksi pelamar untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Kegiatan rekrutmen merupakan suatu proses untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan calon guru. Persyaratan dan kriteria kebutuhan guru sebenarnya telah ditetapkan oleh Kepala Sekolah. Namun pihak Yayasan sebagai penyelenggara rekrutmen terkadang mengabaikan persyaratan tersebut dan memilih calon guru yang sesuai menurut mereka. Publikasi akan kebutuhan guru ini juga kurang maksimal sehingga pihak sekolah tidak dapat memilih calon guru yang benar-benar sesuai dengan yang diharapkan. Dari segi waktu dalam melaksanakan rekrutmen guru terlalu singkat sehingga akan menyulitkan pelamar yang akan melamar. Seharusnya waktu untuk melaksanakan rekrutmen ini harus direncanakan dengan baik dengan penginformasian yang jelas sehingga para pelamar dapat mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik. Rekrutmen guru hanya dilakukan pada saat membutuhkan guru bidang studi tertentu.

Dengan demikian sekolah memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon guru yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan sekolah. Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat melaksanakan kegiatan ini dalam proses tersebut. Guru merupakan sosok yang sangat menentukan keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru yang berkualitas sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran dikelas. Oleh karena itu dalam perekrutan guru harus dilakukan secara profesional.

Sehubungan dengan itu maka perlu dilakukan penelitian yang ingin mengkaji secara empiris tentang Analisis Perencanaan Kebutuhan dan Rekrutmen Guru di SMP

Swasta Harapan 1 Medan

## 1. 2. Fokus Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada Analisis Perencanaan Kebutuhan dan Rekrutmen Guru di SMP Swasta Harapan 1 Medan. Dari fokus permasalahan muncul pertanyaan penelitian, yaitu :

- a. Bagaimana Penetapan kriteria kebutuhan guru di SMP Swasta Harapan 1 Medan?
- b. Bagaimana proses rekrutmen guru di SMP Swasta Harapan 1 Medan?
- c. Permasalahan apa saja yang dihadapi dalam proses rekrutmen guru di SMP Swasta Harapan 1 Medan?

## 1. 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis Penetapan kriteria kebutuhan guru di SMP Swasta Harapan 1 Medan.
- b. Untuk menganalisis proses rekrutmen guru di SMP Swasta Harapan 1 Medan.
- c. Untuk menganalisis permasalahan apa saja yang dihadapi dalam proses rekrutmen guru di SMP Swasta Harapan 1 Medan.

## 1. 4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoretis dan praktis, yaitu:

### a. Manfaat Teoretis

Untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan penyelenggaraan manajemen pendidikan, khususnya dalam manajemen rekrutmen guru di sekolah.

### b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kepala Sekolah SMP Swasta Harapan 1 Medan sebagai informasi untuk dapat mengelola sekolah SMP Swata Harapan 1 Medan dengan baik sesuai dengan standar tenaga kependidikan yang diharapkan.
- 2) Bagi Pengelola Yayasan Pendidikan Harapan 1 Medan sebagai informasi dalam merencanakan sistem penerimaan tenaga pendidik yang baik dan merumuskan kebijakan dalam kualitas pengelolaan sekolah.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

