

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah pengelolaan usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan, penggunaan sumberdaya manusia dan sumber daya alam secara efektif untuk mencapai sasaran organisasi yang diinginkan. Dalam kegiatan pendidikan, manajemen diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan evaluasi dalam kegiatan pendidikan yang dilakukan oleh pengelola pendidikan untuk membentuk peserta didik yang berkualitas sesuai dengan tujuan (Mulyono, 2009: 18).

Manajemen kepegawaian pendidikan adalah seluruh proses yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja bersungguh-sungguh dan kontinyu oleh para pegawai sekolah dalam membantu kegiatan-kegiatan sekolah (khususnya PBM) secara efektif dan efisien. Manajemen kepegawaian di lembaga pendidikan adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, penempatan, pengembangan, kompetensi, integrasi dan pemeliharaan pegawai untuk menunjang tujuan-tujuan lembaga pendidikan agar tujuan lembaga dapat tercapai seefisien dan seefektif mungkin, kebutuhan para pegawai dapat dilayani dengan sebaik-baiknya dan produktifitasnya kerja dapat meningkat (Mulyono, 2009: 174).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang System Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5 dan 6, yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menggerakkan pendidikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam Pasal 6 disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

mandiri serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: 1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. 2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi (Herawan, 2010: 233).

Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran yang bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu peserta didik agar mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik ini meliputi aspek-aspek kepribadian terutama aspek intelektual, social, emosional, dan keterampilan. Tugas mulia itu menjadi berat karena guru tidak hanya mempersiapkan generasi muda memasuki abad pengetahuan, melainkan

harus mempersiapkan diri agar tetap eksis, baik sebagai individu maupun sebagai professional (Harsono, 2010: 28).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan dengan tegas bahwa setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Penjaminan mutu pendidik dilakukan melalui pengembangan sistem rekrutmen yang lebih transparan, akuntabel, dan komprehensif sehingga dapat diperoleh tenaga tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, berbakat, berminat dan profesional. Peningkatan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan pola pengembangan program pendidikan D-4 dan/atau sarjana strata satu (S-1), termasuk pola pendidikan jarak jauh dengan memanfaatkan TIK. Pola pelatihan yang dikembangkan perlu mengedepankan perubahan paradigma dari *learning by teaching* menuju *learning by experiencing*. (Renstra Depdiknas, 2005: 108).

Sebagian besar guru, bahkan pada sekolah-sekolah yang dianggap unggulan, bahkan belum paham benar dengan prinsip "*student-sentered*" dan kegiatan belajar-mengajar masih berpusat pada gurunya. CBSA yang

sebelum ini telah dikenalkan masih berupa wacana dan belum menjadi kegiatan sehari-hari dikelas. Mereka hanya mengambil kulit-kulitnya dan tidak paham esensinya. Dan, itu juga disebabkan rendahnya kualitas guru sehingga mereka tidak mampu menyerap dan memahami apa sebenarnya di balik berbagai perubahan yang terjadi di negara-negara maju. Mereka mengikuti, tapi tidak paham apa sebenarnya yang mereka ikuti itu (Rizali, 2009: 14).

Sebanyak 69% guru muda menyatakan diri mengalami permasalahan dalam menjalankan tugas awalnya sebagai guru. Mereka menjadi guru merupakan amanah yang sangat berat. Bahkan diantara mereka merasa grogi dan ketakutan ketika awal mula mengajar di depan kelas. Meskipun mereka semua sudah mengalami gemblengan fisik dan mental ketika menjadi mahasiswa, ternyata hal itu tidak mampu menekan rasa takut ketika menjalankan tugas awal menjadi guru (Harsono, 2010: 123).

Di berbagai sekolah masih banyak ditemui guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya, sebagaimana disampaikan oleh salah satu kepala sekolah yang penulis interview, "di sekolah kami, ada guru dari bidang bahasa Indonesia, tapi mengajar matematika. Kemudian guru agama juga mengajar IPA terpadu yang didalamnya mencakup pelajaran kimia". Kita semua bias membayangkan betapa seorang lulusan dari jurusan bahasa mengajarkan mata pelajaran matematika, sementara guru agama mengajarkan kimia. Mungkin dalam proses pembelajaran terhadap murid

pemula tidaklah timbul masalah, tetapi bagaimana proses pembelajaran kepada murid di tingkat terakhir. Misalnya saja murid kelas 3 atau kelas 2. sangat mungkin hal ini akan menimbulkan korban. Lantas siapa yang dikorbankan? Semula adalah gurunya, tetapi pada akhirnya muridnya juga akan menderita (Harsono, 2010: 77).

Mulai sekarang rekrutlah guru-guru yang memang memiliki kualifikasi tinggi pada bidangnya. Syarat bagi guru untuk dapat mengajar dengan baik adalah guru yang memiliki kapasitas penguasaan materi yang telah memadai. Guru harus benar-benar kompeten dengan materi yang akan diberikannya. Guru yang tidak kompeten tentu tidak akan dapat menghasilkan siswa yang kompeten. Selain itu, guru harus memiliki komitmen yang benar-benar tinggi dalam usaha untuk mengembangkan kurikulum. Guru yang memiliki motivasi rendah tidak akan dapat melaksanakan KBK. Hal ini dikarenakan KBK menuntut kerja keras guru untuk mempersiapkan dan melaksanakannya di kelas. Setelah itu berikan pelatihan tentang pembelajaran sebanyak-banyaknya dan biarkan mereka berkreasi di kelas (Rizal, 2009:18).

Guru dengan kualitas SDM yang tinggi dan memiliki kompetensi professional keguruan berperan sebagai salah satu factor penentu kualitas mutu pendidikan di samping factor lain yang sama pentingnya. Jadi, setiap guru sudah seharusnya memiliki kompetensi professional keguruan dalam jenjang pendidikan apa pun, kompetensi-kompetensi lainnya adalah

kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogic dan kompetensi social. Secara teoritis keempat jenis kompetensi tersebut tidak mungkin dapat dipisah-pisahkan. Guru yang intelektual dan terampil mengajar tentu harus pula memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan social adjustment dalam masyarakat. Keempat kompetensi tersebut terpadu dalam bentuk karakteristik tingkah laku guru (Harsono, 2010: 30).

SD Islam Baitunnur Blora yang merupakan salah satu sekolah swasta mempunyai kebijakan yang jelas dan terarah dalam melakukan rekrutmen guru yang akan dijadikan tenaga pendidik di sekolah yang terletak di pusat Kabupaten Blora. Di sekolah yang beroperasi sejak tahun 2006 ini, peran dari guru sebagai tenaga pendidik sangat penting dan begitu diperhatikan. Dalam perkembangannya, sekolah yang saat ini mempunyai 256 peserta didik ini telah mempunyai 18 orang guru dan 2 karyawan. Rekrutmen dilakukan dengan tujuan untuk menambah sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh sekolah. Di tengah kompetisi dan komersialisasi pendidikan, SD Islam Baitunnur Blora tetap berupaya melaksanakan kegiatan pendidikan yang bermutu dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas maka pada penelitian ini akan dititikberatkan pada pengkajian tentang pengelolaan rekrutmen guru di SD Islam Baitunnur Blora. Harapannya adalah setelah melakukan penelitian ini akan dapat lebih memahami pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, terutama guru,

pada sekolah swasta dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan yang bermutu.

## **B. Fokus Penelitian**

Sesuai dengan uraian dalam latar belakang masalah di atas, fokus dalam penelitian ini adalah, “Bagaimanakah pengelolaan rekrutmen guru di SD Islam Baitunnur Blora?”. Agar fokus penelitian ini semakin jelas, peneliti membagi menjadi tiga.

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen guru di SD Islam Baitunnur Blora?
2. Bagaimana pelaksanaan seleksi guru di SD Islam Baitunnur Blora?
3. Bagaimana pemberdayaan pascaseleksi guru di SD Islam Baitunnur Blora?

## **C. Tujuan Penelitian**

Ada tiga tujuan penelitian ini yang ingin dicapai.

1. Mendeskripsikan perencanaan rekrutmen guru di SD Islam Baitunnur Blora.
2. Mendeskripsikan pelaksanaan seleksi guru di SD Islam Baitunnur Blora.
3. Mendeskripsikan pemberdayaan pascaseleksi guru di SD Islam Baitunnur Blora.



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

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dalam upaya untuk mendalami pengelolaan pelaksanaan rekrutmen guru disuatu lembaga pendidikan. Selanjutnya temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi terhadap pengemangan sekolah khususnya pengembangan manajemen sumber daya manusianya.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia.

###### **b. Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan pengetahuan terhadap sesuatu yang terjadi di sekolah tersebut, dan sekaligus dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memajukan sekolah di masa mendatang.

###### **c. Bagi Peneliti lain**

Hasil Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembanding bagi peneliti lain yang masalah penelitiannya sejenis.

## **E. Daftar Istilah**

### **1. Pengelolaan**

Pengelolaan adalah aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien

### **2. Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang cocok untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **3. Rekrutmen Guru**

Rekrutmen Guru adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga pendidik yang cocok untuk mengajar sesuai dengan bidang keahliannya dalam lembaga pendidikan.

### **4. Sekolah Dasar**

Sekolah Dasar adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan dasar selama enam tahun.