

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh guru yang ada pada negara tersebut. Karena tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum, sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Peran guru untuk menyiapkan manusia-manusia masa depan dalam meningkatkan kemajuan suatu bangsa, namun perlu disadari bahwa dalam menyiapkan kader-kader bangsa yang unggul tidaklah dapat dilakukan dengan baik jika mutu guru yang kurang bermutu. Maka dari itu terjadi tuntutan yang besar, terutama bagi kepala sekolah dan guru untuk mewujudkan mutu pendidikan yang mampu mencetak generasi masa depan yang unggul dan mampu bersaing dalam persaingan global seperti sekarang ini.

Kepala sekolah harus memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk memilih orang-orang yang tepat sesuai dengan kehendak lembaga atau sekolah. Menurut Wukir (2013: 77) rekrutmen merupakan proses menghasilkan sekumpulan pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila seorang pemimpin tidak menjalankan tanggung jawab dalam rekrutmen dengan baik dan teliti, maka ada kemungkinan orang-orang yang akan ditempatkan sebagai guru atau karyawan akan dan tidak sesuai dengan harapan dan keinginan lembaga atau sekolah. Begitu pula sebaliknya, jika dalam proses rekrutmen dan penarikan guru yang efektif dan efisien, akan sangat membantu tercapainya tujuan sekolah atau lembaga.

Rekrutmen guru yang baik dan berkualitas, merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu lembaga atau

sekolah itu sendiri. Apabila guru yang diterima benar-benar kompeten dalam bidangnya masing-masing, maka usaha untuk menwujudkan tujuan sekolah relatif mudah, karena ketelitian dalam tahap-tahap awal rekrutmen dan terutama dalam membuat spesifikasi pekerjaan akan membantu dengan kualitas yang tepat. Sangatlah penting untuk mengkorelasikan informasi dari orang yang akan direkrut dengan spesifikasi orang yang telah dibuat. Oleh karena itu satu hal yang perlu diperhatikan dalam rekrutmen adalah tetap objektif dan menghindari perasaan yang tidak objektif dalam memutuskan siapa yang akan dipilih, agar proses pembuatan keputusan tetap logis dan rasional, karena hal ini akan membantu dalam memilih orang yang paling tepat untuk sebuah pekerjaan yang diinginkan.

Berkaitan dengan ketelitian dalam rekrutmen ini, maka Bangun (2012: 153) menawarkan bahwa jika seorang kepala atau pimpinan ketika memutuskan harus rekrutmen orang baru, perlu diputuskan dengan tepat apa pekerjaan atau lowongan tersebut. Pastikan bahwa bisa mengidentifikasi apa yang diharapkan bisa disumbangkan oleh pekerjaan baru tersebut bagi efektivitas dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti: nilai tambah yang akan diciptakan pekerjaan tersebut, ada peluang untuk meningkatkan kualitas dan jasa tambahan yang dapat diberikan kepada lembaga atau sekolah.

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 (Bangun, 2012: 153). Fenomena yang terjadi selama ini kurang diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen, akhirnya *output* siswa diragukan dan kurang memberikan kontribusi seperti apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu rekrutmen guru harus memiliki pelaksanaan yang jelas dan sedini mungkin untuk memenuhi keinginan atau harapan masyarakat, yakni *input* profesional dan berkompoten dibidangnya yang nantinya bisa menghasilkan *output* yang benar-benar berkualitas yang sesuai dengan keinginan pasar atau keinginan masyarakat.

Permasalahan yang akan diteliti yaitu rekrutmen guru, sehingga seringkali terdapat kesalahan dalam rekrutmen di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan apa yang diharapkan, hal tersebut disebabkan oleh ketidaktepatan dalam rekrutmen, karena banyak lembaga sekolah yang tidak menggunakan pelaksanaan rekrutmen yang baik dalam melaksanakan rekrutmen guru, sehingga guru yang direkrut tidak dapat untuk membawa sekolah menuju yang lebih baik seperti apa yang diharapkan oleh lembaga sekolah yang bersangkutan. Selain itu menurut bapak Sriyanta mengatakan permasalahan yang ada di SDIT Nur Hidayah banyak sekali guru yang bukan lulusan PGSD, dan masih melanjutkan kuliah lagi untuk mendapatkan gelar lulusan PGSD.

Melihat kondisi tersebut, proses rekrutmen guru dapat dilakukan dengan lebih selektif lagi untuk mendapatkan guru yang lulusan S1 PGSD. Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik, sehingga menghasilkan guru yang bagus pula, tentunya dengan melalui proses rekrutmen ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut. Sehubungan dengan pentingnya guru seperti yang diharapkan, maka satu hal yang tidak boleh terlupakan adalah bagaimana sebuah sekolah bisa mendapatkan guru yang berkualitas unggul. Melihat realitas dan fenomena bahwa begitu vital dan strategisnya peran guru dalam menentukan maju mundurnya mutu sebuah pendidikan, maka penelitian ini mengambil judul penelitian tentang “Proses Rekrutmen Guru di SDIT Nur Hidayah Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pelaksanaan rekrutmen guru di SDIT Nur Hidayah?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen guru di SDIT Nur Hidayah.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan berguna, baik yang bersifat teori maupun yang bersifat praktis bagi pembaca:

1. Manfaat teoritis sumbangan pemikiran bagi pengelola sekolah khususnya di dalam pelaksanaan rekrutmen guru untuk memperoleh tenaga pengajar atau guru yang berkualitas tinggi.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi yayasan Nur Hidayah Surakarta dapat menjadikan bahan pengembangan sistem pelaksanaan rekrutmen bagi guru.
 - b. Bagi pemerintah sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kualitas rekrutmen guru di Surakarta.
 - c. Bagi lembaga pendidikan SDIT Nur Hidayah Surakarta dapat menjadikan bahan pengembangan sistem pelaksanaan rekrutmen bagi guru.
 - d. Bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kualitas rekrutmen guru di SDIT Nur Hidayah Surakarta.