

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kemajuan setiap bangsa tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia. Oleh karenanya sumber daya manusia yang cerdas dan berkualitas akan dapat terbentuk dengan baik melalui proses pendidikan, sehingga setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran sebagaimana mestinya. Hal tersebut sesuai dengan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 Ayat 1 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran”. Pendidikan merupakan hal yang paling utama didalam pembangunan bangsa sehingga pendidikan harus lebih diutamakan dan harus lebih diperhatikan secara serius oleh setiap pemerintah agar dapat tercipta sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dan partisipasi yang besar terhadap kemajuan bangsa.

Setiap manusia membutuhkan pendidikan, sampai kapan dan di manapun ia berada. Pendidikan sangat penting artinya, sebab tanpa pendidikan manusia akan sulit berkembang dan bahkan akan terbelakang. Dengan demikian pendidikan harus betul-betul diarahkan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dan mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur dan moral yang baik.

Pendidikan merupakan proses di mana seseorang memperoleh pengetahuan (*knowledge acquisition*), mengembangkan kemampuan/keterampilan (*skills*

developments) sikap atau mengubah sikap (*attitude change*). Pendidikan adalah suatu proses transformasi anak didik agar mencapai hal-hal tertentu sebagai akibat proses pendidikan yang diikutinya. Dalam undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab I ketentuan umum pasal 1, dinyatakan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan mempunyai fungsi sosial dan individual. Fungsi sosialnya adalah untuk membantu setiap individu menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif dengan memberikan pengalaman kolektif masa lampau dan kini. Fungsi individualnya adalah untuk memungkinkan seorang menempuh hidup yang lebih memuaskan dan lebih produktif dengan menyiapkannya untuk menghadapi masa depan (pengalaman baru).

Salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan yang dirasakan efektif adalah sekolah. Sekolah secara formal merupakan suatu lembaga pendidikan yang sistem pengorganisasian belajarnya secara modern. Melalui sekolah murid diharapkan dapat belajar lebih baik (*School as place for better learning*), sehingga potensi murid diharapkan dapat tumbuh secara optimal.

Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional Pasal 2 ditegaskan bahwa :

Demi tercapainya tujuan pendidikan, maka tidak akan lepas dari adanya peran serta tenaga pendidikan yang didalamnya termasuk kepala sekolah dan para guru. Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar,

melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan.

Sekolah didalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas maka dituntut untuk selalu mengupayakan peningkatan kualitas lembaganya. Dalam rangka menjawab tuntutan ini, tentunya dibutuhkan sumber daya yang mendukung khususnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu SDM yang memiliki kompetensi, loyalitas, kemauan untuk bekerja keras dan memiliki kesadaran untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap lembaga.

Kebutuhan terhadap daya dukung SDM yang berkualitas ini merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap sekolah, yang tentunya akan berdampak pula terhadap tuntutan sekolah kepada SDM-nya (guru, tenaga kependidikan, dan yang lainnya). Dalam melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas SDM, hal yang paling utama yang harus terdapat di sekolah adalah Guru. Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu

ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Oleh karenanya salah satu sumber daya manusia (SDM) yang ada disekolah yang memegang peranan penting bagi keberhasilan dan peningkatan mutu atau kualitas sekolah adalah guru. Dimana guru ini adalah orang yang melakukan interaksi secara langsung dengan para siswa dalam rangka melakukan tugasnya yaitu mendidik siswa, sehingga dapat dikatakan bahwa yang merupakan komponen utama dalam kualitas sekolah adalah kualitas gurunya. Guru menjadi titik sentral dalam kemajuan belajar peserta didik. Kemampuan mengajar, kesadaran kerja serta motivasinya harus ditingkatkan, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik sejalan dengan ini, Bank dunia (Suhardan, Dadang, 2001:20) mengemukakan bahwa :

Guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pendidikan, dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan mutu pendidikan. "apapun namanya, apakah itu pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, penyediaan buku teks, hanya akan berarti apabila melibatkan guru".

Sementara itu, Dedi Supriadi (Suhardan, Dadang, 2001:20) mengemukakan bahwa :

Guru menjadi pusat perhatian karena sangat besar peranannya dalam setiap usaha peningkatan mutu. Tak ada usaha inovatif dalam pendidikan yang dapat mengabaikan peran guru. Studi di 29 negara mengungkapkan, guru merupakan penentu paling besar terhadap prestasi belajar siswa. Peran guru sangat penting di tengah keterbatasan sarana dan prasarana, seperti dalam negara-negara sedang berkembang.

Keberadaan guru di sekolah memiliki peran yang sangat penting sehingga jumlah guru yang dibutuhkan oleh sekolah harus disesuaikan dengan jumlah materi pelajaran yang terdapat dalam kurikulum sekolah. Dilapangan kita melihat

di sekolah-sekolah sering terjadi kekurangan guru sehingga tugas guru didalam mengajar menjadi kurang optimal. Kekurangan guru menjadi masalah yang harus segera diatasi agar proses belajar mengajar tidak terhambat dan tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk mengatasi masalah kekurangan guru di era otonomi daerah ini, pemerintah pusat telah mengeluarkan kebijakan dan ditindak lanjuti oleh pemerintah daerah untuk melakukan proses rekrutmen untuk mengangkat guru bantu menjadi guru PNS dengan tujuan untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar. Adanya pengangkatan guru bantu menjadi PNS maka dapat mengatasi kekurangan tenaga pengajar sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan optimal.

Dalam mencari tenaga guru PNS yang berasal dari eks guru bantu hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat merekrut secara efektif, bagaimanapun juga, haruslah tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan seorang guru. Perencanaan kepegawaian menentukan jumlah guru yang dibutuhkan, dan segala aktivitas sumber daya manusia selanjutnya (seperti seleksi, orientasi, pengembangan, dan kompensasi) tidak bakal efektif kecuali eks guru bantu yang baik telah direkrut. Sebelum sekolah dapat menyeleksi dan mengangkat pelamar yang mempunyai kualifikasi-kualifikasi terbaik, terlebih dulu harus direkrut orang-orang untuk pekerjaan yang tersedia. Proses seleksi guru PNS yang berasal dari guru bantu yang efektif tergantung pada efektivitas proses rekrutmen. Kandidat-kandidat yang menonjol tidak akan dapat diseleksi bila mereka tidak termasuk dalam kumpulan pelamar.

Sejalan dengan itu, yang dimaksud dengan rekrutmen menurut P.Siagian (2004 : 102) adalah sebagai berikut :

Rekrutmen (*recruitmen*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu-individu yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kekosongan tenaga pengajar yang telah ditetapkan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi guru PNS. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan.

Dengan adanya sistem rekrutmen yang efektif akan menghasilkan calon-calon guru PNS yang berasal dari guru bantu dengan kompetensi yang terbaik. Sistem rekrutmen yang diberlakukan tentu akan sangat menentukan kinerja mereka didalam mengajar. Apabila sistem rekrutmen tersebut dilakukan dengan selektif maka pelamar yang dihasilkan akan bermutu tinggi sedangkan apabila sistem rekrutmen tidak dilakukan dengan selektif maka akan menghasilkan guru PNS yang berasal dari guru bantu yang memiliki kinerja yang rendah. Eks guru bantu yang terpilih akan melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru di sekolah, keberadaan eks guru bantu sangat penting dalam mengembangkan proses belajar mengajar di sekolah. Melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus diemban oleh eks guru bantu dalam proses belajar mengajar di sekolah pada

dasarnya merupakan wujud dari kinerja yang baik. Kinerja eks guru bantu harus dapat dibuktikan dalam proses mengajar di kelas sehingga fungsi dan keberadaan eks guru bantu ini benar-benar dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam terkait dengan masalah Sistem Rekrutmen dan Kinerja eks Guru Bantu Sekolah khususnya pada Guru Bantu SD, yang pada kesempatan ini penulis mengadakan penelitian di SD Se-Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon dengan Judul : **"Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon"**. *(Studi deksriptif kuantitatif terhadap kineja Eks guru bantu SD periode 2003-2007)*.

Peneliti mengambil objek penelitian di SD yang terdapat eks guru bantu sekolah (GBS) Se-Kecamatan Sumber Kab.Cirebon didasari karena mutu atau kualitas dari SD yang ada di kecamatan Sumber kab.Cirebon dapat dikategorikan cukup baik. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon, khususnya bidang yang menangani SD diperoleh bahwa nilai rata-rata Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional (UASBN) seluruh SD yang ada di Kecamatan Sumber pada tahun ajaran 2008/2009 adalah sebesar 7.05 dengan presentase kelulusan 100%, hal ini membuktikan baiknya kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan di sekolah.

Adapun jumlah eks guru bantu yang berada dilingkungan pendidikan kecamatan sumber, khususnya guru bantu pada jenjang pendidikan dasar (SD)

berjumlah 37 orang. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dilapangan rata-rata guru bantu SD sudah mengabdikan dirinya bekerja sebagai seorang pengajar selama 5 s/d 7 tahun. dan pada tahun 2007 guru bantu tersebut sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS) yang dilakukan oleh pemerintah pusat. Kemudian para Eks Guru Bantu ditempatkan pada sekolah-sekolah tempat guru tersebut mengajar akan tetapi ada sebagian Eks Guru Bantu setelah diangkat menjadi PNS kemudian ditempatkan pada sekolah lain.

Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen pegawai, peningkatan produktivitas pegawai dan kualitas kerja termasuk dalam hal ini kinerja Eks Guru Bantu Sekolah. Menurut Pendapat Schuler (1987:125) yang mengemukakan bahwa efektivitas rekrutmen yang dilakukan dengan baik akan membantu lembaga/sekolah dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan kerja. Berangkat dari pendapat tersebut, bahwa untuk menghasilkan Kinerja Eks Guru Bantu Sekolah yang tinggi, diperlukan pendekatan dan kegiatan rekrutmen Calon Guru PNS yang berasal dari GBS yang baik. Baik ditinjau dari dasar, sumber maupun metode yang digunakan dalam rekrutmen.

Dengan demikian maka terlihat korelasi yang erat antara sistem rekrutmen dengan kinerja Eks guru bantu SD. Pelaksanaan Rekrutmen Guru PNS yang berasal dari GBS secara baik dan benar akan menghasilkan Guru PNS yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, memiliki komitmen yang tinggi, serta memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka untuk memudahkan dalam memfokuskan masalah, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Pelaksanaan Sistem Rekrutmen Guru PNS yang berasal dari guru bantu sekolah (GBS) Pada SD Se-Kecamatan Sumber Kab. Cirebon?
2. Bagaimana Kinerja Eks Guru Bantu Sekolah (GBS) Pada SD Se-Kecamatan Sumber?
3. Bagaimana Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Eks Guru Bantu Sekolah (GBS) Pada SD Se-Kecamatan Sumber?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengungkap secara jelas dan menyeluruh mengenai pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja Eks guru bantu sekolah (GBS) Pada SD Se-Kecamatan Sumber.

2. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pelaksanaan proses rekrutmen Guru PNS yang berasal dari Guru Bantu Sekolah (GBS) Pada SD Se-Kecamatan Sumber
2. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang Kinerja Eks guru bantu sekolah (GBS) Pada SD Se-Kecamatan Sumber.

3. Untuk mengetahui pengaruh sistem Rekrutmen terhadap kinerja Eks guru bantu sekolah (GBS) Pada SD Se-Kecamatan Sumber.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Peneliti : hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya mengenai pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja eks guru bantu.
2. Sekolah-sekolah yang diteliti (SD Se-Kecamatan Sumber): hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan sekolah-sekolah yang diteliti (SD Se-Kecamatan Sumber).
3. Pengembangan Ilmu: hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, wawasan dan informasi yang berguna bagi ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap mutu layanan kerja.

E. ANGGAPAN DASAR

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran untuk melaksanakan penelitian dalam suatu masalah yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Arikunto (1997:49) bahwa :

Anggapan dasar adalah suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan secara jelas dan berfaedah untuk memperkuat permasalahan dan membantu penelitian dalam menetapkan objek penelitian di wilayah pengambilan data instrument dan pengumpulan data.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah :

1. Menurut Sadili Samsudin (2006:81) menjelaskan bahwa : Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. (Castetter:1996:123).
3. Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. (Sadili Samsudin 2006:81).
4. Simamora (2000) menyatakan bahwa : kinerja merupakan suatu persyaratan- persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik

maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

5. Kinerja guru pada saat-saat tertentu kadang juga tinggi juga terkadang rendah tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut T.R Mitchell (Sedarmayanti,2001:51) berpendapat bahwa : bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain "Performance = F (Ability X Motivation)".

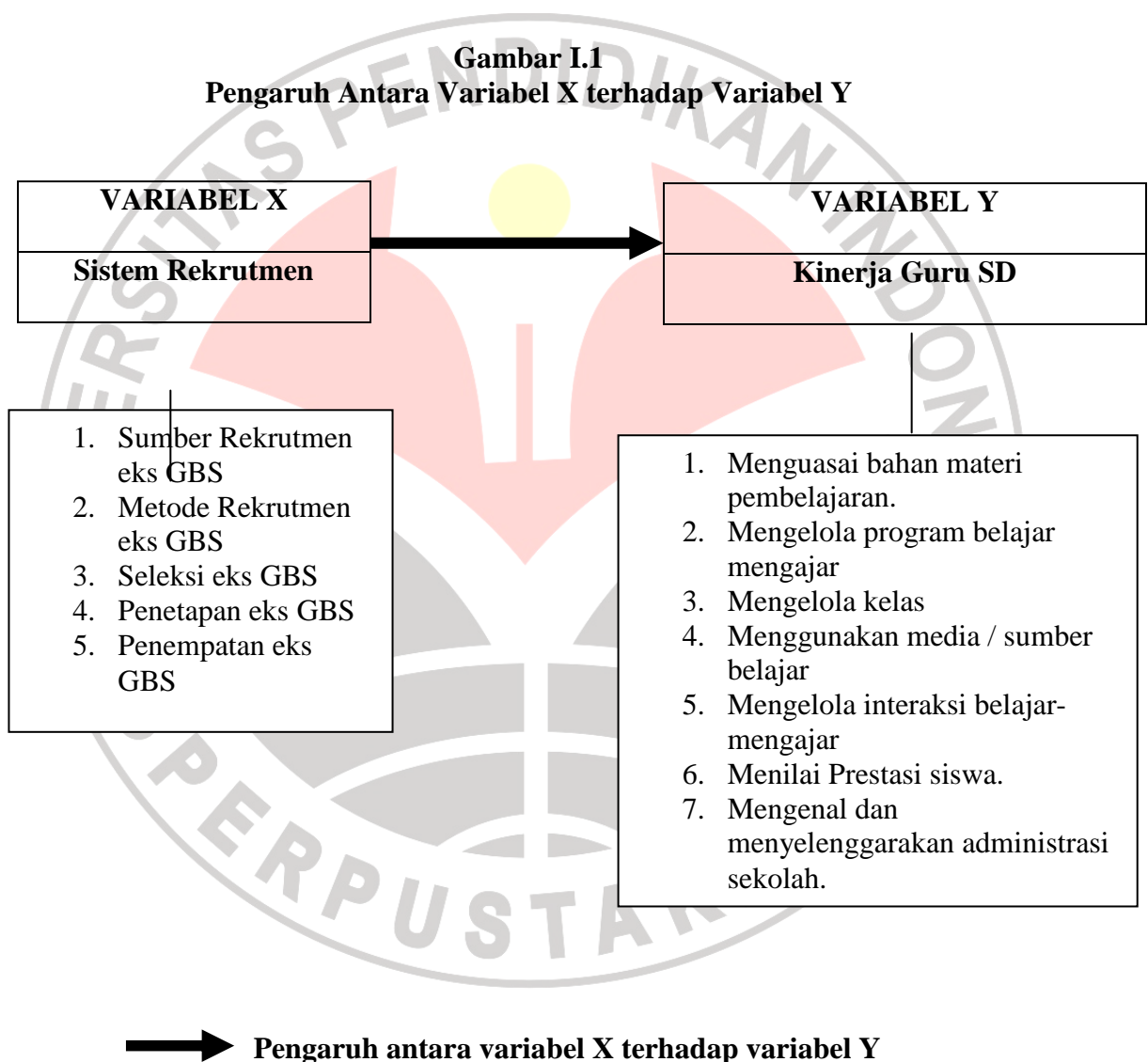
F. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari suatu hal yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis yang penulis rumuskan yaitu : ***"Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Sistem Rekrutmen dengan Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon (Studi deskriptif terhadap kinerja eks guru bantu SD Periode 2003-2007)"***.

G. KERANGKA BERPIKIR PENELITIAN

Untuk memahami fokus penelitian ini secara tajam maka diperlukan kerangka berpikir yaitu cara berpikir peneliti dalam memahami realitas objek yang ditelitinya.

Untuk memudahkan penulis dalam menyusun karya ilmiah, maka disusun suatu kerangka berpikir yang merupakan alur penelitian yang diambil penulis dalam melihat masalah yang diteliti. Adapun kerangka berpikir penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



H. Metode Penelitian dan Teknik Penelitian

1. Metode Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan didukung oleh studi bibliografis atau studi kepustakaan yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang konsep-konsep atau teori yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti. Metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang memfokuskan penelitiannya kepada masalah aktual yang terjadi pada masa sekarang, yang dapat memberikan pemahaman berarti sehingga menimbulkan pemikiran-pemikiran yang kritis. Adapun penggunaan pendekatan kuantitatif dilakukan karena dalam penelitian ini datanya dinyatakan dengan angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

2. Teknik Pengumpulan data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, Angket merupakan salah satu alat pengumpul data yang di dalamnya terdiri dari sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang diketahuinya. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau berstruktur, yaitu alat pengumpul data yang berupa formulir yang harus diisi secara tertulis oleh responden sebagai jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam angket.

I. LOKASI DAN RESPONDEN PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah Seluruh SD yang terdapat eks guru bantu sekolah Se- Kecamatan Sumber. Sedangkan Responden yang akan dilibatkan dalam pengumpulan data penelitian adalah seluruh kepala sekolah yang memiliki eks guru bantu pada SD se-Kecamatan Sumber.

Uraian lengkap mengenai responden penelitian tersebut dapat dilihat pada BAB III.

