

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan sektor penting dari proses pembangunan nasional yang turut meningkatkan kualitas SDM suatu negara. Sumber daya terpenting suatu negara adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu orang-orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi.¹ Pendidikan adalah hal yang menjadi salah satu faktor majunya suatu negeri terutama dalam kualitas Sumber Daya manusianya itu sendiri. Pendidikan merupakan landasan dari setiap tindakan seseorang. Orang yang berpendidikan dengan yang tidak berpendidikan tentunya akan memiliki penyelesaian dalam setiap masalah yang dihadapi.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yaitu 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.²

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi non publik yang sama-sama mempunyai tujuan yang hendak dicapai.³ Dalam setiap lembaga, instansi, maupun organisasi

¹ Darsiah, "Implementasi Rekrutmen Guru (Non PNS) Di SMK Negeri 1 Merangin" *An-Nahdhah*, 2 (Desember, 2018), hlm. 2.

² *Undang-undang no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*

³ Nani I. Rajaloe dan Rustam Hasim, "Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate" *Jurnal Pendidikan*, 1 (Januari, 2018), hlm. 11.

pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih lagi SDM tersebut memiliki kualitas yang mumpuni dan berkompeten.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang kajian yang khusus mempelajari peran dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi yang terus dikembangkan sampai dengan saat ini.⁴ Dalam pengelolaannya Sumber Daya Manusia (SDM) dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dapat menunjang aktivitas lembaga maupun organisasi demi mencapai tujuan yang telah dibuat.

MSDM merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM.⁵ Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertugas mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuan-tujuannya.⁶

Rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja untuk posisi tertentu dalam organisasi.⁷ Rekrutmen sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.⁸ Dalam memenuhi kebutuhan guru yang sesuai dengan apa yang diperlukan pihak

⁴ Imam Gunawan dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan* (Bandung:Alfabeta, 2017), hlm. 268.

⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung:Alfabeta, 2015), hlm. 231.

⁶Rokhmaniyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar" *Jurnal Riset Pedagogik*, 1 (Agustus, 2017), hlm. 75.

⁷Galih Wibowo, "Rekrutmen Pegawai Kontrak Non PNS Menuju Sistem Merit" *Civil Service*, 2 (November, 2018), hlm. 107.

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), hlm. 105.

lembaga, maka dari itu sangat tergantung pada proses rekrutmennya. Jika proses rekrutmennya tepat maka akan diperoleh guru yang berkompeten dan dapat menempati posisi yang memang dibutuhkan oleh lembaga.

Guru non PNS bisa juga disebut guru honorer. Dimana sistem perekrutannya dilakukan oleh pihak sekolah bukan secara resmi dari pemerintah. Guru non PNS yang diangkat oleh pihak sekolah, tunjangannya ditentukan oleh kepala sekolah berdasarkan kebijakan masing-masing sekolah.

Sumber penarikan pegawai ada dua yaitu sumber dari dalam dan sumber dari luar. Sumber dari dalam meliputi promosi jabatan, transfer atau rotasi pekerjaan, dan demosi jabatan. Sedangkan sumber dari luar meliputi iklan media massa, lembaga pendidikan, depnaker, dan lamaran kerja yang sudah masuk di instansi.⁹ Sumber dari dalam dibagi menjadi tiga. Yang pertama promosi jabatan, ialah seorang pegawai yang dipindahkan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi, kedua adalah transfer atau rotasi pekerjaan merupakan pemindahan seorang pegawai ke tempat yang baru namun tetap dengan tingkat level yang setara, ketiga demosi jabatan adalah penurunan jabatan seorang pegawai dikarenakan kinerja yang kurang baik. Sedangkan sumber dari luar dibagi menjadi empat. Pertama iklan media massa ialah cara yang paling mudah untuk menyebarkan informasi, kedua lembaga pendidikan ialah cara rekrutmen dengan menghubungi pihak sekolah atau kampus untuk mendapatkan karyawan, ketiga depnaker ialah cara rekrutmen melalui bekerja sama dengan departemen yang memang menyediakan tenaga kerja untuk disalurkan pada lembaga yang membutuhkan,

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 34.

keempat lamaran kerja ialah penarikan pegawai yang berasal dari calon pegawai yang mengajukan lamaran pada lembaga tersebut.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan SDM atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama.¹⁰

Proses rekrutmen tenaga pendidikan dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya di samping itu yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.¹¹

Setelah sumber-sumber penarikan SDM ditetapkan maka langkah selanjutnya yaitu proses penarikan SDM yang terdiri dari tiga langkah, membuat pengumuman tentang penarikan SDM, penerimaan surat lamaran, dan pelaksana seleksi.¹² Pengumuman penarikan SDM adalah suatu proses usaha menyebarkan informasi tentang dibutuhkannya tenaga kerja di suatu lembaga. Penerimaan surat lamaran dalam suatu lembaga menjadi langkah awal kerja sama antara calon pegawai dengan lembaga yang membutuhkan pegawai itu sendiri. Kemudian dilanjutkan dengan tahap seleksi yang mana calon pegawai tersebut diuji apakah memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan atau tidak.

¹⁰ Rohmatun Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)" *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1 (Juni, 2015), hlm. 110.

¹¹ K.A. Rahman dkk, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi" *Jurnal Pendidikan Islam*, 1 (April, 2015), hlm. 24.

¹² I Komang Ardanadkk, *manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), hlm. 63.

UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.¹³

Pada dasarnya pengelolaan guru sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam lembaga pendidikan dalam hal ini guru merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan keterampilan dan pengetahuan.¹⁴

Ada dua teori rekrutmen yaitu teori rekrutmen pencarian (*prospecting theory of recruitment*) dan rekrutmen pasangan (*mating theory of recruitment*).¹⁵ Teori rekrutmen “pencarian” biasanya terjadi ketika suatu lembaga atau instansi mencari tenaga kerja untuk menjadi pegawainya. Sedangkan teori rekrutmen “pasangan” adalah ketika kedua belah pihak yaitu calon pegawai dan pihak lembaga sama-sama saling mencari. Hal ini bisa terjadi dengan efektif ketika calon pegawai dan pihak perusahaan saling membutuhkan diwaktu yang tepat.

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab sebagai awal dari kegiatan yang

¹³Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

¹⁴Milla Rahayu dkk, “Sistem Pengelolaan Guru Tidak Tetap (GTT) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan” *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3 (September, 2018), hlm. 264.

¹⁵Muslimah, “Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia” *Jurnal At-Ta’lim*, 1 (April, 2019), hlm. 34.

dilakukan organisasi sekolah untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan.¹⁶

Keberhasilan rekrutmen pegawai atau SDM menjadi *starting point* menuju organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas, sehingga pada akhirnya memudahkan terwujudnya tujuan organisasi.¹⁷ Rekrutmen SDM menjadi sangat penting untuk organisasi kedepannya, hal ini dikarenakan proses rekrutmen menentukan calon pegawai tersebut memiliki kualitas yang baik atau tidak.

Setelah dilakukan pra penelitian di MTs Negeri 3 Pamekasan yang terletak di Jl. Pontren Sumber Bungur Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan, peneliti menemukan bahwa sistem perekrutan guru non PNS yang dilakukan kepala sekolah sudah cukup maksimal dalam memberikan kontribusinya terhadap proses pelaksanaan rekrutmen guru non PNS.

Hal ini dapat dilihat dari wewenang yang digunakan kepala sekolah sebagai pemimpin yang mana Bapak H. Mohammad Holis, S.Ag.,M.Si menerima calon guru non PNS berdasarkan syarat yang ditentukan pihak sekolah dengan menerima surat lamaran yang diajukan oleh pelamar yaitu calon guru non PNS tersebut. Rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan tidak direncanakan secara khusus sistem perekrutannya, tidak mempublikasikan secara formal tentang rekrutmen guru non PNS, dan tidak membentuk panitia dan tim secara khusus.

Syarat spesifik dalam proses perekrutan calon guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan yaitu, pertama cenderung mengutamakan alumni dengan

¹⁶ Arif Nur Cahyo, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar-Rahmah Pacitan" *Muslim Heritage*, 2 (November-April, 2017), hlm. 271.

¹⁷ Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (November, 2017), hlm. 325.

alasan karena dapat dibentuk, pola rekrutmen yang biasa-biasa saja menjadi *outcome* yang luar biasa. Kedua, sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi ijazah, jika yang dibutuhkan guru bahasa Indonesia maka yang direkrut adalah yang sesuai spesifikasi yang tertera di ijazah. Ketiga mempunyai pengalaman mengajar, karena pengalaman sangat dipertimbangkan dalam proses perekrutan. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen guru non PNS disana yang dilakukan secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Manajemen Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan”. Proses dari manajemen rekrutmen inilah yang berusaha diungkap dalam penelitian ini.

B. Fokus Penelitian

Dari penjelasan konteks penelitian diatas dapat dirumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan?
3. Bagaimana evaluasi rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada skripsi ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan.
2. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan.
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan.
4. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian yang telah dirumuskan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teori dan praktis yaitu:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Kegunaan penelitian secara teoritis diharapkan dapat memiliki manfaat yaitu:

a. Bagi Peneliti

Penelitian tentang manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan wawasan dalam dunia pendidikan serta bisa menjadi petunjuk atau inspirasi bagi peneliti di masa depan sebagai tenaga kependidikan yang profesional.

b. Bagi IAIN Madura

Penelitian tentang manajemen rekrutmen guru non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi, pedoman, dan masukan

dalam merekrut pegawai di lembaga pendidikan tinggi menggunakan manajemen rekrutmen yang sesuai dengan kondisi sumber daya manusia yang ada.

2. Kegunaan Secara Praktis

Kegunaan penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki manfaat yaitu:

a. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah kajian kepala madrasah dalam merekrut pendidik dengan melihat manajemen seperti apa yang digunakan untuk mencetak pendidik yang profesional.

b. Bagi Guru

Penelitian ini dapat digunakan oleh guru sebagai sarana untuk penyempurnaan proses belajar mengajar untuk mengembangkan kecerdasan siswa dan potensi yang harus dimiliki oleh guru untuk menciptakan generasi yang berprestasi.

E. Definisi Istilah

Definisi Istilah ini digunakan untuk menghindari kesalahpahaman pembaca sehingga peneliti perlu membahasnya:

1. Manajemen adalah proses merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan yang dilaksanakan.
2. Rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja untuk posisi tertentu dalam organisasi yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.
3. Guru non PNS adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik dalam lembaga pendidikan yang mana sistem

perekrutannya dilakukan oleh pihak madrasah bukan secara resmi dari pemerintah dan diangkat oleh pihak madrasah serta tunjangannya ditentukan oleh kepala madrasah berdasarkan kebijakan masing-masing madrasah.

Dari definisi istilah diatas maka yang dimaksud dengan judul “Manajemen Rekrutmen Guru Non PNS di MTs Negeri 3 Pamekasan” adalah suatu program atau kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan yang dilaksanakan untuk menarik tenaga kerja dalam posisi tertentu dalam lembaga pendidikan maupun organisasi yang sistem perekrutannya dilakukan oleh pihak sekolah dengan kebijakan masing-masing lembaga.