

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan bangsa. Kualitas SDM akan dituntut untuk terus mampu berkembang mengikuti perkembangan zaman, terutama pada saat ini dimana teknologi melaju dengan sangat cepat. Oleh karena itu, SDM harus mengembangkan diri secara proaktif, reponsif, dan adaptif, sehingga potensi yang dimilikinya dapat berkembang secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, diantaranya kesehatan dan kemampuan. Faktor kemampuan sebagai salah satu faktor penentu kualitas SDM yang dapat dikembangkan melalui pendidikan. Jadi, pendidikan merupakan upaya dalam proses pengembangan SDM.¹

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui proses pendidikan yang berkualitas. Ini juga sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang diatur dalam UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003 Pasal 3, bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.²

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menjadi tempat utama bagi penyelenggaraan pendidikan, dimana memiliki peran yang besar dalam menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Sekolah mempunyai beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan proses pembelajaran, salah satu yang

¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2017), hlm.14

² Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3.

terpenting adalah guru. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru sangat menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang dihasilkan, disebabkan karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.³

Kedudukan dan peran guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran sangat dominan. Dapat dikatakan bahwa guru lah yang memfasilitasi peserta didik untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1 menyatakan 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.⁴ Untuk menjadi guru yang berkualitas dalam memenuhi tugasnya secara maksimal maka diperlukan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang tinggi.

Kualitas guru merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan sukses atau tidaknya dari pencapaian hasil proses pembelajaran. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2018 dalam kategori kemampuan literasi, matematika, dan sains pada anak berusia 15 tahun menyatakan bahwa Indonesia mengalami kemerosotan dan berada di peringkat 10 besar terbawah.⁵ Melihat hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa permasalahan yang dihadapi adalah kualitas mengajar guru yang masih tergolong kurang baik. Didukung oleh data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara

³ Rokhmaniyah, R., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar* (Jurnal Riset Pedagogik Volume 1 No.1., 2017)

⁴ Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1.

⁵ La Hewi dan Muh. Shaleh, *Refleksi Hasil PISA* (Jurnal Golden Age Volume 4 No.1., 2020)

berkembang.⁶ Kenyataan tersebut merupakan sebuah tamparan bagi kita dimana memang masih sangat rendahnya kualitas guru di Indonesia.

Tentu saja permasalahan tersebut harus diperbaiki, karena jika kualitas guru rendah maka kualitas pendidikan akan tetap rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas guru adalah kinerja guru dalam mengajar yang belum maksimal. Menurut Mulyasa (2013) kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.⁷

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia Tresna dan Sobandi menyatakan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi belajar siswa, dengan persamaan regresi bernilai positif dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $7,213 >$ nilai F tabel sebesar $2,0304$. Koefisien determinasi diketahui bernilai 12% .⁸ Maka, dapat dikatakan kinerja guru tidak hanya berpengaruh terhadap hasil proses pembelajaran siswa tetapi juga terhadap prestasi belajar, dan kualitas mengajarnya. Semakin baik kinerja mengajar seorang guru maka akan semakin baik pula *ouput* yang di keluarkan. Melihat dari permasalahan tersebut, untuk mendapatkan guru yang berkinerja tinggi diperlukan upaya perbaikan sedini mungkin.

Dalam rangka menindaklanjuti penelitian ini, peneliti mencoba melihat masalah-masalah di tempat penelitian. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dengan perwakilan dari beberapa SD Negeri di Kecamatan Bogor Barat, ditemukan adanya kendala yaitu terdapat kesenjangan pada saat pembukaan rekrutmen seperti terbatasnya sumber daya guru honorer yang kompeten sesuai dengan kualifikasi

⁶ Sri Utami, *Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru* (Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Volume 2 No.1., 2019)

⁷ Mohamad Muspawi, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru* (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Volume 21 No.1., 2021)

⁸ Lia Tresna dan Sobandi, *Kinerja Mengajar Guru Sebagai Faktor Determinan Prestasi Belajar Siswa* (Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Volume 2 No.2., 2017)

yang diinginkan, sehingga sekolah harus mengulur waktu hingga ditemukannya guru yang sesuai. Hal tersebut mengakibatkan tertundanya waktu tes seleksi saat rekrutmen sehingga sekolah harus bisa mempersingkat waktu dari agenda yang sebelumnya telah ditetapkan. Selain itu, dampak dari sulitnya ditemukan sumber daya guru kompeten yang mendaftar dalam rekrutmen adalah sekolah harus lebih fleksibel dan jika diharuskan bisa sedikit menurunkan beberapa standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Kemudian, terdapat juga guru yang merangkap sebagai wakil kepala sekolah. Masalah lainnya adalah masih ada beberapa guru yang kurang menguasai teknologi informasi terbaru, sehingga menghambat proses pembelajaran yang dimana pada saat ini segala sesuatunya dilakukan menggunakan teknologi informasi modern, hal ini dapat menghambat kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran. Selain itu, terdapat kendala yang berasal dari peserta didik itu sendiri seperti banyak yang tidak tepat waktu dalam mengumpulkan tugas-tugas yang diberikan sehingga pada akhirnya tugas tersebut menumpuk sampai akhir semester yang membuat guru kesulitan dalam memberikan penilaian.

Dilihat dari permasalahan diatas, dapat diduga bahwa rendahnya kualitas dan kinerja guru diawali pada buruknya rekrutmen guru sebagai titik awal pengadaan sumber daya. Langkah awal ini yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah yaitu dengan dilaksanakannya seleksi dan rekrutmen yang baik. Rekrutmen guru harus dilakukan secara sistematis, agar pada prosesnya dapat menghasilkan yang sesuai dengan harapan. Mekanisme penerimaan guru seharusnya mendapat perhatian utama, karena pada saat proses rekrutmen berjalan, sekolah dapat menyeleksi dan memilih calon guru yang sesuai dengan kualifikasi. Menurut *Research on Improving Systems of Education (RISE)*, sistem perekrutan guru yang selama ini dilakukan tidak berorientasi pada kualitas.⁹ Rekrutmen sendiri merupakan proses

⁹ Elga Andina dan Fieka Nurul Arifa, *Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia* (Jurnal Masalah-Masalah Sosial Volume 12 No.1., 2021)

mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan oleh organisasi.¹⁰

Laura Goe (2017) menegaskan bahwa tujuan utama proses rekrutmen adalah bukan untuk merekrut dan mempertahankan guru yang efektif, melainkan untuk memperbaiki pembelajaran siswa dan meningkatkan peluang dalam pendidikan.¹¹ Kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan bertujuan untuk mencari guru yang berpotensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sesuai yang tertulis di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bab VI pasal 28 ayat 1 dan 2 menyatakan:

(1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan (2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan menggali lebih jauh lagi tentang hubungan rekrutmen dengan kinerja guru honorer sekolah dasar negeri di Kecamatan Bogor Barat. Hal ini diaktualisasikan dalam bentuk penelitian ini dengan judul: **“Hubungan Antara Rekrutmen Dengan Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri Kecamatan Bogor Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, ditemukan identifikasi masalah mengenai kinerja mengajar guru dan rekrutmen guru di SD

¹⁰ Yusuf Hadijaya, dkk., *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru* (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman Volume 9 No.1., 2020)

¹¹ Sri Utami, loc. cit.

¹² S. Adevia dan Karwanto, *Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume 9 No.1., 2021)

Negeri Kecamatan Bogor Barat, yang peneliti jadikan sebagai studi pendahuluan. Berikut identifikasi masalah mengenai kinerja guru dan rekrutmen:

1. Terbatasnya sumber daya guru honorer yang kompeten mendaftar saat berjalannya proses rekrutmen.
2. Terbatasnya sumber daya manusia sehingga masih adanya guru yang merangkap sebagai wakil kepala sekolah.
3. Terdapat guru yang belum menguasai teknologi informasi modern.
4. Terdapat peserta didik yang terlambat dalam mengumpulkan tugas-tugas sehingga guru kesulitan dalam melakukan penilaian

C. Pembatasan Masalah

Dikarenakan permasalahan yang cukup beragam dalam penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang dan identifikasi masalah, serta keterbatasan peneliti dalam waktu, biaya, dan tenaga maka peneliti membatasi penelitian ini hanya untuk mengkaji hubungan antara rekrutmen dengan kinerja guru honorer di SD Negeri Kecamatan Bogor Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, “Bagaimanakah hubungan antara rekrutmen dengan kinerja guru honorer di SD Negeri Kecamatan Bogor Barat?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan berguna dalam ranah pendidikan, antara lain:

1. Kegunaan Teroritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam lingkup pengelolaan rekrutmen guru yang efektif dan sistematis agar dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memotivasi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam mewujudkan tujuan sekolah.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi, masukan, dan bahan pertimbangan dalam proses rekrutmen guru yang sesuai untuk merekrut guru-guru dengan kinerja yang tinggi.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan yang dibutuhkan peneliti lainnya terkait rekrutmen dan kinerja guru.

