

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah. Daerah harus memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh daerah. Sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan {*asset*} yang tidak ternilai bagi daerah. Pemerintah daerah berusaha memperoleh dan menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar pembangunan dan otonomi daerah dapat tercapai. Sistem rekrutmen dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 1 ayat 1 diatur bahwa Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong dalam suatu organisasi pada umumnya berdasarkan kebutuhan. Rekrutmen terhadap calon pegawai negeri sipil (CPNS) dimaksudkan agar pemerintah daerah dapat memperoleh pegawai yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan otonomi daerah. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi kepala daerah dalam menempatkan pegawai dalam pemerintahan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162), penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia,

karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang)

Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002:162), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip "penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat". Penempatan yang tepat yang terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, kesesuaian kesehatan fisik dan mental, dan kesesuaian status perkawinan juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan pembangunan daerah yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja pegawai akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas pegawai dapat berkembang. Instansi khususnya lembaga pendidikan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang apabila pemerintah daerah tersebut tidak menempatkan pegawai sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Salah satu dari kesulitan itu dapat berupa turunnya semangat kerja pegawai serta tingginya labour turn over (tingkat keluar masuknya pegawai). Sistem rekrutmen yang efektif mungkin agar memperoleh pegawai yang sesuai dengan

potensi sumber daya manusia dan sesuai pada tempatnya (*the right man on the right place*).

Berkaitan dengan hal di atas Mathis (2006:227), mengemukakan bahwa perekrutan adalah suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan atau dapat juga diartikan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke tempat kerja sehingga peluang untuk mendapatkan pegawai yang baik terbuka lebar dan daerah dapat memilih tenaga kerja terbaik dari yang baik.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Gorontalo adalah lembaga yang berfungsi melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian serta melaksanakan mutasi dan kesekretariatan kepegawaian. Visi dari BKD yakni : terwujudnya aparatur pemerintah yang bersih, professional, inovatif, sejahtera serta terhindar dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme yang diwujudkan dengan dilakukannya sistem rekrutmen dan penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* dan ditempatkan sesuai diskripsi pekerjaan dan sfesifikasi pekerjaan melalui program-program yang telah dirancang untuk mendapatkan pegawai yang tepat dan berkualitas.

Proses rekrutmen guru sekolah dasar dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sumber rekrutmen yang dilakukan berasal dari dalam dan luar daerah yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Pelamar yang direkrut dari dalam merupakan pelamar asli daerah yang memenuhi standar kualifikasi yang telah

ditetapkan, sedangkan pelamar yang direkrut dari luar daerah merupakan pelamar dengan alasan tertentu seperti ada posisi yang kosong yang tidak bisa dipenuhi oleh pelamar asli daerah itu sendiri, misalnya kualifikasi pendidikan yang tidak memenuhi syarat di daerah tersebut.

Implementasi rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh daerah bertujuan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki potensi dan kemampuan serta berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pola atau metode rekrutmen yang dipakai untuk pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru, selalu sama dan pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan di daerah tersebut.

Tahapan rekrutmen guru sekolah dasar yang dilakukan oleh BKD meliputi: 1) pengumuman, 2) pendaftaran, 3) pengumuman pelamar yang memenuhi standar/kualifikasi, 4) ujian, 5) pemeriksaan, 6) pengumuman akhir, dan 7) penempatan. Berdasarkan observasi awal penulis bahwa perekrutan tenaga guru di Kabupaten Gorontalo diadakan di masing-masing kecamatan, hal ini tentunya perlu dipertanyakan apakah proses tersebut telah sesuai prosedur atau tidak, juga pasti penulis berfikir bahwa tingkat kecurangan pada proses rekrutmen guru pasti lebih besar. Di lain hal kebutuhan guru masing-masing kecamatan sangat berbeda. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Proses Rekrutmen Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Gorontalo”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian, maka secara umum fokus dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis kebutuhan guru sekolah dasar yang dilakukan dalam proses rekrutmen.
2. Prosedur yang ditempuh dalam pelaksanaan rekrutmen guru sekolah dasar.
3. Penerapan kebijakan pada proses rekrutmen guru sekolah dasar.
4. Proses penentuan kelulusan dalam proses rekrutmen guru sekolah dasar.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui analisis kebutuhan guru sekolah dasar yang dilakukan dalam proses rekrutmen.
2. Untuk mengetahui prosedur yang ditempuh dalam pelaksanaan rekrutmen guru sekolah dasar.
3. Untuk mengetahui penerapan kebijakan pada proses rekrutmen guru sekolah dasar.
4. Untuk mengetahui proses penentuan kelulusan dalam proses rekrutmen guru sekolah dasar.

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

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- (1) Bagi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Gorontalo, dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan proses rekrutmen guru.
- (2) Bagi calon guru sekolah dasar, dapat memberikan informasi tentang tahapan proses rekrutmen guru.
- (3) Bagi Diknas Pendidikan, dapat memberikan informasi dalam proses analisis kebutuhan guru sekolah dasar se-Kabupaten Gorontalo.
- (4) Bagi Masyarakat, dapat memberikan pengetahuan tentang proses rekrutmen guru di Kabupaten Gorontalo.
- (5) Bagi Peneliti lain dapat dijadikan dasar untuk bahan masukan dalam pelaksanaan penelitian yang sama atau penelitian selanjutnya.