

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemampuan terpadu yang tertanam dalam setiap individu yang terdiri dari daya pikir dan daya fisik merupakan sumber daya manusia. Kehadiran sumber daya manusia berperan aktif sebagai harta atau asset yang berharga serta penting untuk dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan (Hasibuan, 2008:12). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik bukanlah merupakan suatu pilihan, akan tetapi suatu keharusan bagi suatu organisasi atau perusahaan yang berkeinginan untuk berkembang dan memiliki daya saing.

Sumber daya manusia ialah dinamo utama dalam bergeraknya atmosfer kehidupan organisasi atau perusahaan. Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal tersebut, sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengubah hingga mengadopsi strategi baru agar perusahaan tetap mampu bersaing. Semakin majunya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi perusahaan.

Mendapatkan sumber daya yang kompeten dan memiliki keahlian dibidangnya adalah salah satu solusi pemecahan dari beragam masalah perusahaan,

banyak konsep yang bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang ahli serta professional dalam menjalankan pekerjaannya. Fungsi dari sumber daya manusia sendiri meliputi kegiatan seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan. Selain itu, tujuan dari personalia dalam setiap perusahaan adalah tersedianya sumber daya manusia yang terampil, siap pakai dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi yaitu barisan tenaga kerja yang ada didalamnya. Hal ini dapat diupayakan melalui seleksi yang ketat untuk calon pegawai, penempatan kerja yang sesuai dengan tempat dan keahliannya serta pelatihan kerja untuk setiap individunya.

Memilih orang yang tepat, kompeten, serta memiliki standar kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi merupakan hal yang tidak mudah. Diperlukan strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul. Langkanya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan SDM tidak hanya pada level manager ke atas akan tetapi juga pada level di bawahnya. Proses seleksi dan penempatan menduduki peranan penting dalam pencapaian kesuksesan bagi setiap perusahaan atau organisasi karena keduanya dapat menunjukkan serta membuktikan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaan atau organisasinya terkhusus dalam hal sumber daya manusia.

Melakukan proses seleksi dan penempatan yang benar dan tepat merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Lebih tepatnya, pernyataan tersebut memiliki alasan utama yaitu disamping manusia sebagai satu sumber daya dalam organisasi, manusia juga merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya yang lainnya. Sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi dan lain-lain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber daya lain sangat tergantung dari manusia yang mengelolanya. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan suatu kemufakatan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melakukan lamaran kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Adapun penerimaan akhir dilakukan oleh departemenn SDM, dimana hal tersebut sebagai hasil dari evaluasi para pelamar mengenai kesesuaian potensi mereka melalui penggunaan prosedur-prosedur yang valid.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan pegawai memiliki kemampuan serta keahlian masing-masing sehingga diharuskan akan adanya pembagian/penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan proses/penugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru. Penugasan bukan hanya untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, penempatan pegawai ini merupakan usaha agar sumber daya manusia tersalurkan dengan baik dan benar. Hal ini dilakukan dengan upaya menempatkan pegawai pada suatu tempat/jabatan yang paling sesuai. Dengan penempatan pegawai yang

paling tepat, diyakini akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan dan dengan kata lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai upaya untuk mengisi posisi yang kosong.

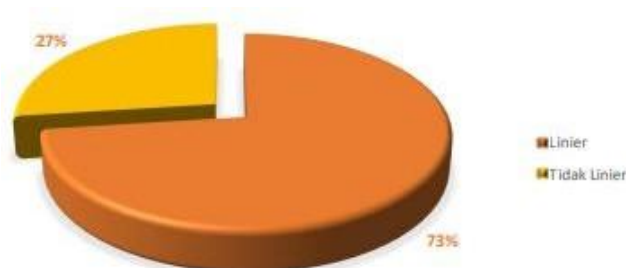
Pelatihan dikatakan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar dalam memperoleh dan meningkatkan keterampilan juga keahlian. Adapun pelaksanaannya dilakukan di luar sistem pendidikan yang berlaku dan dalam waktu yang relatif singkat serta penggunaan metode yang lebih mengutamakan pada praktik teori. Pelatihan merupakan wahana atau wadah untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat dipandang sebelah mata dan tidak boleh diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan kompleks. Berkaitan dengan hal tersebut menegaskan bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi pegawai.

Disadari ataupun tidak, penempatan pegawai dalam satu bidang kerja tidak dapat menjamin mereka akan otomatis sukses dan mahir dalam pekerjaannya. Pegawai baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Dengan demikian, dengan hadirnya suatu pelatihan, maka manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting untuk kemajuan perusahaan atau organisasinya, serta dengan wujud pelatihan yang tepat akan memberikan dampak positif bagi pegawai sehingga timbulnya kesemangatan serta produktivitas tinggi yang dihasilkannya.

SMA Terpadu Riyadlul Ulum merupakan Sekolah Swasta yang didirikan oleh keluarga besar Pesantren Condong, staff pengajar pesantren dan alumni.

Sekolah ini berdiri dibawah naungan Yayasan Tarbiyatul Islamiyah, yang mana didalamnya terdiri dari MI Condong, SMP Terpadu Riyadlul Ulum Wadda'wah dan SMP Terpadu Riyadlul Ulum Wada'wah Putri. Memiliki latar belakang pesantren dan berbasis full day school maka terdapat pengintegrasian antara 3 sintesa kurikulum yang diterapkan di Sekolah ini yaitu Kurikulum Dinas, Kurikulum Salafi dan Kurikulum Gontor. Oleh karena itu, terdapat banyak pelajaran yang diajarkan di setiap harinya serta tentulah pihak Sekolah memerlukan banyak staff pengajar dalam menunjang pendidikan disini.

Berada di lingkungan Pondok Pesantren, menjadikan sekolah ini memiliki budaya islami yang cukup kental. Hal tersebut tertuang dengan adanya ciri khas tersendiri dalam penyeleksian tenaga pendidiknya diantaranya yaitu adanya tahap pengetesan BTQ (Baca Tulis Qur'an), dimana setiap pelamar ditekankan mampu dalam membaca dan menulis kitab suci Al-Qur'an. Bukan tanpa alasan, pengetesan tersebut diciptakan agar tenaga pendidik mendapatkan sisi positif baik bagi dirinya secara personal maupun bagi anak didiknya. Hal ini diyakini agar tenaga pendidik atau guru SMA Terpadu Riyadlul Ulum akan menjadi figur tauladan yang sesuai dengan kaidah islam.



Gambar 1. 1 Persentase Linieritas Guru SMA Terpadu Riyadlul Ulum

Sumber: Data Dapodik SMA Terpadu Riyadlul Ulum, diolah, 2020

Sekolah ini memiliki 56 orang tenaga pendidik dan berdasarkan grafik diatas menunjukkan banyaknya guru yang mengampu mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang keilmuannya serta sebaliknya. Tercatat ada 15 orang guru yang mengampu pelajaran tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, diantaranya mata pelajaran Seni Budaya, Pendidikan Kewarganegaraan (PKn), Bahasa Indonesia, Bahasa Sunda, Bahasa Arab, BK TIK, Bimbingan Konseling, Sosiologi, dan Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK). Hal tersebut terjadi dikarenakan beberapa alasan, utamanya mayoritas guru SMA Terpadu Riyadlul Ulum ini merupakan Alumni yang disekolahkan dan direkrut kembali menjadi tenaga pendidik. Dan alasan lainnya yaitu terdapat beberapa guru yang diterima di sekolah ini karena memiliki pengalaman kerja sebelumnya yang mendukung terhadap posisi tersebut.

Dari gambaran ini, menjabarkan bahwa kegiatan penempatan guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum tidak terlalu mempermasalahkan kesesuaian antara latar belakang keilmuan dengan posisi yang ditempati guru tersebut saat ini. Salah satu contohnya yaitu guru yang saat ini sedang mengampu mata pelajaran TIK, dimana guru tersebut memiliki latar belakang pendidikan ilmu sosial dan mendapat gelar S. Sos. Hal ini juga pada akhirnya akan menggerakkan pihak sekolah untuk mengadakan pelatihan-pelatihan guna mendukung proses belajar mengajar di dalam kelas. Dan dengan adanya permasalahan seperti ini diyakini akan berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya semangat kerja atau semangat mengajar guru di sekolah ini.

Menyinggung pembahasan dari pelatihan, SMA Terpadu ini tidak

menggantungkan dirinya pada pelatihan eksternal saja, namun sekolah ini berusaha untuk mandiri dalam melaksanakan pelatihan internal bagi tenaga pendidik. Tercatat banyak kegiatan pelatihan yang telah diselenggarakan secara internal oleh pihak sekolah yaitu dengan mendatangkan pembicara atau pelatih yang mumpuni. Pelatihan-pelatihan tersebut diantaranya : *In House Training* “Pengembangan Administrasi Pembelajaran”, *In House Training* “Peningkatan Kapasitas Guru”, *In House Training* “Penguatan Sistem dan Orientasi KMI”, “Pelatihan Pembelajaran Terpadu IPS, dan lain sebagainya.



Diagram 1 1 Data Guru yang Tidak Masuk Kelas Pelajaran

Sumber : Data Absensi Guru SMA Terpadu Riyadlul Ulum (PSDM), diolah, 2020

Data tersebut menunjukkan seberapa tinggi ketidakhadiran guru selama mengajar di bulan Agustus, September dan November 2020. Sebagian besar menunjukkan bahwa guru tidak menunaikan tugas mengajarnya dikarenakan ada halangan (izin). Kategori alasan yang diterima agar guru bisa meminta izin kepada PSDM untuk tidak mengajar sama seperti guru pada umumnya dan guru tersebut diwajibkan untuk mengisi form perizinan guru yang sudah ditentukan, jadi bagi

guru yang berhalangan mengajar maka kelas tersebut akan mendapatkan guru pengganti untuk menyampaikan tugas yang harus anak-anak kerjakan selama jam pelajaran tersebut sehingga tidak akan adanya istilah jamkos (jam kosong). Dan dalam mengukur semangat kerja atau semangat mengajar guru salah satunya bisa kita lihat dari indikator tinggi rendahnya absensi pegawai/guru.

Pucuk permasalahan dalam penelitian ini yaitu semangat kerja. Dimana semangat kerja merupakan cerminan sikap seorang individu ataupun sebuah tim. Sebagaimana telah dijabarkan melalui grafik 1.2 yang menunjukkan ketidakstabilan kehadiran guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum dalam kurun waktu 3 bulan di tahun 2020. Dan dengan adanya indikator kehadiran ini menjadi salah satu titik kunci untuk melihat tingkat kesemangatan kerja guru. Alasan pentingnya mengetahui bagaimana kondisi kesemangatan kerja guru karena hal ini bersifat krusial bagi pihak sekolah. Apabila semangat kerja guru menurun, bukan hanya sekolah yang mengalami dampak buruknya begitu pula dengan siswa yang akan merasakan dampak yang sama.

Berhubung belum adanya penelitian dan hasil yang konkrit di sekolah ini perihal pengaruh yang muncul akibat adanya proses seleksi yang beda dengan sekolah lainnya, penempatan yang tidak linier dengan latar belakang pendidikan, serta pengaruh adanya kegiatan pelatihan internal di sekolah ini terhadap semangat kerja atau semangat mengajar guru, maka munculah peluang bagi peneliti untuk melakukan pengkajian atau penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum Condong Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian keterangan yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka peneliti dapat membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana seleksi guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum Condong
2. Bagaimana penempatan guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum Condong
3. Bagaimana pelatihan guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum Condong
4. Bagaimana pengaruh seleksi, penempatan dan pelatihan terhadap semangat kerja guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum Condong

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis seleksi guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum Condong
2. Mengetahui dan menganalisis penempatan guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum Condong
3. Mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum Condong
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi, penempatan dan pelatihan guru terhadap semangat kerja guru di SMA Terpadu Riyadlul Ulum

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan konsep tentang bagaimana cara memperbaiki atau meningkatkan semangat kerja guru di sekolah. Konsep ini tentunya harus selaras dengan aktivitas sekolah dalam proses seleksi, penempatan dan pelatihan kerja. Selain itu diupayakan bahwa

konsep ini dapat menjadi referensi ataupun acuan bagi peneliti selanjutnya serta dapat memperkaya khazanah dunia pengetahuan yang berkaitan dengan SDM (Sumber Daya Manusia).

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Sekolah

Diharapkan Sekolah divisi SDM (Sumber Daya Manusia) atau PSDM sekolah lebih berusaha untuk meningkatkan kesemangatan guru. Hal ini dapat dilakukan dengan pencarian karyawan/guru baru melalui proses seleksi dan penempatan guru yang bersifat obyektif serta aktivitas sekolah untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi guru baru ataupun lama.

2. Bagi Guru

Diharapkan guru menjadi lebih siap dan mantap dalam bekerja, lebih kompeten serta mempunyai kemauan yang tinggi untuk belajar lebih banyak perihal aktivitas pekerjaan mereka. Pada dasarnya semua aktivitas dan prestasi yang diberikan oleh guru disekolah tersebut, akan mendapatkan imbalan kompensasi dan insentif yang sesuai.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Terpadu Riyadlul Ulum, Kp. Condong RT 01 RW 04, Kelurahan Setianegara, Kecamatan Cibeureum, Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini memerlukan waktu lebih kurang lima bulan, tepatnya yaitu mulai tanggal Maret 2021 s/d Oktober 2021 untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan topik.

Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Bulan | | | | | | | |
|------------------------------|---------------|---------------|-------------|--------------|--------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| | Maret 2021 | April 2021 | Mei 2021 | Juni 2021 | Juli 2021 | Agustus 2021 | September 2021 | Oktober 2021 |
| Pengumpulan data pendahuluan | | | | | | | | |
| Penyusunan usulan penelitian | | | | | | | | |
| Presentasi usulan penelitian | | | | | | | | |
| Pengolahan Data | | | | | | | | |
| Ujian Proposal | | | | | | | | |