

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menjadi sarana untuk menyelenggarakan pembelajaran. Sekolah juga menjadi wadah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencetak manusia terdidik sesuai visi, misi, dan tujuan yang dimaksudkan. Impian masyarakat dapat terwujud dengan bantuan sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan pendidikan juga untuk menerangi kehidupan masyarakat dan membentuk sifat manusia menjadi lebih baik. Menurut Yakub dan Vico Hisbanarto, hakikat pendidikan adalah proses pendidikan yang di dalamnya dijelaskan makna, pernyataan dan pembenarannya kepada peserta didik sesuai dengan nilai dan kaidah sosial yang mendidik peserta didik.¹

Sekolah atau lembaga pendidikan mempunyai kualifikasi dan standar kualifikasi guru yang harus diikuti dan dijadikan tolok ukur dalam perekrutan guru atau pengajar sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Guru dan Staf Pengajar. Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Persyaratan Kualifikasi Guru menyatakan bahwa setiap guru harus memenuhi mutu akademik dan persyaratan guru yang berlaku secara nasional bahkan bagi guru

¹ Yakub; Vico Hisbanarto, “*Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*”, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014, Hal 55.

yang belum menyelesaikan kualifikasi guru. gelar akademis empat (D-IV) atau peraturan menteri tersendiri yang mengatur tentang gelar sarjana (S-1).²

Di era globalisasi ini, pendidikan sangatlah penting bagi kehidupan manusia. Pendidikan digunakan untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap orang, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945, adalah mencerdaskan kehidupan bangsa yang meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan yang menyeluruh, sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Nomor 20 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mencapai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan. bagi diri mereka sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.³

Semua lembaga pendidikan harus memperhatikan pentingnya manajemen untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada masyarakat umum. Pendidikan berkualitas tinggi akan mempersiapkan orang untuk menerima kemajuan dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan. Pendidikan dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti pendidikan formal, nonformal dan informal. Pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, menengah dan lanjutan.

² Bais, *“Manajemen Rekrutmen Tenaga pengajar Madrasah, penelitian di Madrasah Tsanawiyah Assalaam Jatihandap Kota Bandung”*, Bandung : UIN Sunan Gunung Djati, 2016, Hal. 3

³ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 dan 3 tentang *“Sistem Pendidikan Nasional”*.

Tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan memerlukan manajemen yang baik dalam lembaga pendidikan tersebut. Manajemen pendidikan adalah proses pengkoordinasian sumber daya manusia dan sumber daya lain sekolah seperti tenaga pengajar, sarana dan prasarana pendidikan, laboratorium dll untuk mencapai maksud dan tujuan pendidikan.⁴ Dalam hal ini kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memajukan sekolah. Tugas kepala sekolah adalah mengatur, mengelola, bertindak sebagai staf dan mengevaluasi kegiatan sekolah. Kepala sekolah mempunyai kontribusi yang besar terhadap pendidikan sekolah. Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan mengelola tenaga pengajar.

Sebagai bagian dari upaya Indonesia meningkatkan kecerdasan negara, mereka harus menganalisis segala kelemahan di bidang pendidikan. Salah satu faktor penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah buruknya kualitas tenaga pengajar, keadaan tenaga pengajar di Indonesia masih perlu diperbaiki dan perlu mendapat perhatian serius. Kebanyakan guru tidak memiliki keterampilan profesional yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diatur dalam Pasal 39 Undang-Undang No 20 tahun 2003 yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, kepemimpinan, pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.⁵

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam menjalankan misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas kerja lembaga tersebut, seperti

⁴ Kompasiana, "*Pentingnya Manajemen Pendidikan di Institusi Pendidikan*".

⁵ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang "*Sistem Pendidikan Nasional*"

peningkatan tenaga pengajar dan pembelajaran, sarana dan prasarana, biaya, peserta didik, masyarakat dan lingkungan yang mendukung. Subsistem guru merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Negara, guru adalah anggota masyarakat yang berperan dan ditugaskan untuk menunjang terselenggaranya pendidikan.

Rekrutmen adalah proses menciptakan kumpulan kandidat yang memenuhi syarat sesuai dengan tujuan organisasi. Tujuan rekrutmen adalah untuk menjangkau sebanyak-banyaknya calon potensial sehingga organisasi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk menyeleksi calon-calon tersebut sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi.⁶ Dengan rekrutmen yang baik maka pihak sekolah berharap mendapatkan tenaga pengajar yang sesuai dengan kualifikasi sekolah. Karena manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam kelangsungan operasional sekolah. Sesempurna dan semodernnya fasilitas sarana prasarana, peralatan, metode dan dukungan masyarakat, apabila penanggung jawab pelaksanaan program sekolah kurang kompeten dalam segala tugasnya, maka pendidikan yang diharapkan akan sangat sulit tercapai.⁷

Proses rekrutmen diawali dengan pencarian kandidat dan berakhir pada saat kandidat mengajukan lamarannya. Proses rekrutmen guru dapat dilakukan dengan empat kegiatan yaitu mempersiapkan guru untuk rekrutmen,

⁶ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan”*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, Hal 50.

⁷ Putri Amalia, *“Strategi Rekrutmen Tenaga pengajar dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor”*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010

menyebarkan pemberitahuan rekrutmen guru baru, menerima guru baru, merangkum semua calon pada format rekapitulasi pelamar dan seleksi pelamar.⁸ Ukuran keberhasilan rekrutmen guru dapat dilihat dari jumlah pelamar ke lembaga pendidikan, jumlah pilihan lamaran yang memungkinkan, dan jumlah penempatan bagi pelamar yang berhasil.⁹

Islam menganjurkan masyarakat untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknisnya. Inilah firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Qashas [28]: 26.

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang di antara keduanya berkata: “Wahai ayahku, jadikanlah dia sebagai orang yang dapat berkerja (pada kita), karena sesungguhnya orang terbaik yang kamu pekerjakan (pada kita) adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.¹⁰

Dengan menggabungkan pengambilan keputusan strategis dengan fungsi SDM, rekrutmen selektif adalah cara untuk mengenali dan fokus pada bagaimana fungsi SDM membantu organisasi mencapai tujuan strategis mereka. Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga pengajar yang tepat untuk suatu jabatan

⁸ Ibrahim Bafadal, “Peningkatan Profesionalisme Tenaga pengajar Sekolah Dasar”, Jakarta: Bumi Aksara 2003, Hal 30.

⁹ Meldona, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif”, UIN Malang Press: Anggota IKAPI, 2009, Hal 150.

¹⁰ Al-Qur’an Tajwid dan Terjemah “Q.S. Al-Qashas [28]: 26”

tertentu, sehingga orang tersebut dapat bekerja maksimal dan bersekolah dalam jangka waktu yang lama.¹¹

Siapapun bisa menjadi seorang pengajar, namun tentunya tidak semua orang bisa menjadi tenaga pengajar yang profesional dan berkualitas, karena ada kaidah dan kriteria yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga pengajar yang profesional. Tenaga pengajar profesional adalah yang mempunyai integritas, loyalitas, komitmen dan kreativitas yang tinggi dalam pembelajaran. Tenaga pengajar mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk sifat potensi sumber daya manusia di industri telekomunikasi.

MI Tanwirul Fuad merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta dibawah binaan yayasan yang terletak di Jl. Kauman 1, Sumberjo Timur, Kecamatan Kandat, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, didirikan di awal tahun 1958 dengan visi misi yang jelas dan berdaya saing mewujudkan sekolah yang lebih baik di lingkungan yang notabene merupakan daerah pedesaan, lembaga pendidikan tersebut memiliki konsep yang berbeda dengan lembaga lain yang ada di daerah tersebut. Sekolah ini menggunakan konsep sekolah yang mengembangkan nilai-nilai Islam sebagai landasan keilmuan dan pengembangan perilaku.

Hasil observasi, peneliti melihat bahwa pengelolaan MI Tanwirul Fuad Sumberjo terkelola dengan baik dan terstruktur khususnya tenaga pengajar. Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan secara obyektif, adil dan berkaitan dengan visi dan misi madrasah serta mempunyai standar tersendiri dalam

¹¹ Rohmatun Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Tenaga pengajar di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)", Jurnal Pendidikan Agama Islam, 12(1), 2015, Hal. 110.

pemilihan tenaga pengajar, yaitu calon tenaga pengajar harus beragama Islam yang Ahlussunnah Wal Jama'ah, harus bisa menulis dan membaca ayat suci Al-qur'an. Perekrutan dimulai pada saat sekolah membuka lowongan, kemudian jika ada yang melamar sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan, madrasah dan yayasan berdiskusi untuk memutuskan. Rekrutmen tidak dilakukan setiap tahun, madrasah membuka lowongan hanya pada saat membutuhkan pegawai saja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mempunyai ketertarikan untuk melakukan penelitian judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pengajar di MI Tanwirul Fuad Sumberjo Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pengajar di MI Tanwirul Fuad Sumberjo?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pengajar di MI Tanwirul Fuad Sumberjo?
3. Bagaimana evaluasi rekrutmen tenaga pengajar di MI Tanwirul Fuad Sumberjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji perencanaan rekrutmen tenaga pengajar di MI Tanwirul Fuad Sumberjo.
2. Untuk mengkaji pelaksanaan rekrutmen tenaga pengajar di MI Tanwirul Fuad Sumberjo.

3. Untuk mengetahui evaluasi rekrutmen tenaga pengajar di MI Tanwirul Fuad Sumberjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk membekali para peminat pendidikan dan aktivis intelektual dengan pengetahuan dan pemikiran berdasarkan penelitian ilmiah. Tujuannya untuk menambah jangkauan pemikiran keilmuan yang mendorong perkembangan pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan cara mengelola tenaga pengajar.

2. Secara Praktis

- a. Bagi kepala madrasah

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu para pimpinan lembaga pendidikan, terutama pimpinan MI Tanwirul Fuad Sumberjo dan anggota stafnya, memenuhi tanggung jawab mereka sebagai pengelola lembaga pendidikan. Ini juga akan membantu mereka membuat undang-undang yang lebih tepat, terutama yang berkaitan dengan mengirimkan tenaga pengajar.

- b. Bagi tenaga pengajar

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan analisis dan reflektif dalam pengembangan keterampilan mengajar guru dalam kaitannya dengan rekrutmen tenaga pengajar, sehingga persiapan dan pematangan pedagogi masa depan lebih kualitatif.

- c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya untuk mengumpulkan karya penelitian serupa untuk referensi dan pengelolaan rekrutmen tenaga pengajar.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut gambaran topik penelitian yang dilakukan peneliti. Beberapa jenis penelitian :

1. Diana Dwi Anggraini 2020 "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis" Hasil penelitiannya perencanaan merekrut guru di MTs Darul Ilmi termasuk kegiatan menganalisis berapa yang dibutuhkan untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik mana yang dibutuhkan untuk mata pelajaran tersebut, persyaratannya ditentukan dan informasi dibagikan tentang ketersediaan posisi mengajar yang terbuka. Dengan bantuan PKM, pertimbangkan perekrutan tenaga pengajar baru dan bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan rencana yang telah disepakati. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pengajar MTs Darul Ilmi Batang Kuis meliputi penyerahan berkas lamaran sesuai persyaratan tersebut di atas, pelaksanaan wawancara, seleksi. hasil hasil lamaran siswa dan wawancara, pemberitahuan penerimaan. Rekrutmen tenaga pengajar di MTs Darul Ilmi terjadi pada saat terjadi kekosongan tenaga pengajar. Perekrutan dikendalikan oleh MTs Darul Ilmi di bawah pengawasan kepala yayasan, namun bertanggung jawab kepada kepala madrasah yang mengendalikan perekrutan. Selain itu, kepala madrasah memberikan amanah, juga menugaskan pihak

administrasi untuk menerima lamaran, karena selanjutnya beliau mengkoordinasikan tim rekrutmen dan pihak sekolah siap membantu pengurusan dokumen.¹²

2. Putri Amalia, 2010 “Strategi Rekrutmen Guru dan Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor”. Peneliti ini fokus menganalisis kebutuhan guru dan tenaga pengajar saat ini dan kebutuhan siswa tahun saat ini. jumlah dan perkiraan jumlah pegawai baru tahun depan Teori yang digunakan peneliti ini adalah E. Mulyasa Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Setelah pengumpulan data, dilakukan pengelolaan data dengan cara menganalisis data yang ada kemudian menafsirkannya dalam kaitannya dengan kerangka penelitian.¹³
3. Rony, 2018, "Sistem Rekrutmen Pendidik (Guru), Jurnal Kajian Islam", Vol 14, artikel ini mencoba memaparkan bagaimana sistem rekrutmen guru diterapkan dengan baik, dasar rekrutmen tersebut serta kendala-kendala yang sering ditemui di lapangan. Sistem rekrutmen guru memiliki beberapa tahapan yaitu persiapan rekrutmen, distribusi pemberitahuan, penerimaan lamaran dan seleksi guru baru.¹⁴

¹² Diana Dwi Anggraini, “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis*”, Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan, 2020.

¹³ Putri Amalia, “*Strategi Rekrutmen Guru dan Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor*”. UIN Syarif Hidayatullah, 2010

¹⁴ Rony, “*Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*”, Jurnal Studi Islam, Vol. 1, No. 1, Institut Keislaman Abdullah Faqih. Gresik. 2018

4. Yulida Agustina, 2019, “Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus”. Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh perlu ditingkatkan karena metode rekrutmen guru masih sebatas metode rekrutmen internal dan eksternal. Melaksanakan rekrutmen guru dalam rangka persiapan rekrutmen guru baru, pendistribusian pengumuman guru baru, persetujuan calon guru baru dan seleksi guru lama.¹⁵
5. Zulfatma Wirza, 2019, “Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs Negeri 2 Rokan Hulu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTsN 2 Rokan Hulu berhasil. Dilihat dari penyajian dan analisis materi terdapat kegiatan persiapan perekrutan guru baru, pembagian surat penerimaan, penerimaan lamaran, pemeriksaan berkas lamaran, pelaksanaan ujian masuk, evaluasi latar belakang dan pengambilan keputusan. Faktor keuangan dan ketersediaan tenaga kerja mempengaruhi rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar di MTsN 2 Rokan Hulu.¹⁶

F. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahan pemahaman tentang kata-kata yang dimaksudkan peneliti dalam judul, peneliti merasa perlu untuk menjelaskan arti konsep-konsep tersebut :

¹⁵ Yulida Agustina, “*Rekrutmen Tenaga pengajar di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*”, UIN Raden Intan Lampung, 2019.

¹⁶ Zulfatma Wirza, “*Rekrutmen dan Seleksi Tenaga pengajar di MTs Negeri 2 Rokan Hulu*”, UIN SUSKA Riau, 2019.

1. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pengajar

George R. Terry Secara umum mengatakan manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi dalam pencapaian tujuan dan memanfaatkan sumber daya manusia.¹⁷

Veithzal Rivai menjelaskan dalam teorinya bahwa “rekrutmen adalah proses memperoleh dan menarik calon karyawan yang nantinya dapat bekerja di lembaga tersebut.”¹⁸

Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional yang bertugas merancang dan melaksanakan program pendidikan serta menilai hasil pembelajaran dan memberikan bimbingan serta pelatihan.¹⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen tenaga pengajar adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi yang sistematis untuk mendapatkan dan menarik calon guru yang berkualitas. Tujuannya adalah memastikan ketersediaan tenaga pengajar profesional yang mampu merancang dan melaksanakan program pendidikan, menilai hasil pembelajaran, serta memberikan bimbingan dan pelatihan kepada siswa. Proses ini memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁷ Syafaruddin. “*Manajemen Pendidikan Lembaga Islam*”, Jakarta: Ciputat Press. 2005, Hal. 55.

¹⁸ Suwatno, Donni Juni, “*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”, Bandung: Alfabeta, 2013, Hal. 62

¹⁹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, “*Tentang Sistem Pendidikan Nasional*”, Jakarta.