

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sosialisasi Rekrutmen Mahasantri

1. Sosialisasi Rekrutmen

a. Pengertian Sosialisasi

Sosialisasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai proses belajar seorang anggota masyarakat untuk mengenal dan menghayati kebudayaan masyarakat di lingkungannya. Di samping itu, juga diartikan sebagai upaya memasyarakatkan sesuatu sehingga menjadi dikenal, dipahami, diahayati oleh masyarakat (pemasyarakatan).²⁰ Sedangkan Peter Berger, mendefinisikan sosialisasi sebagai suatu proses dimana anak belajar menjadi seorang anggota yang berpartisipasi dalam masyarakat.²¹ Adapun S. Nasution berpendapat, bahwa sosialisasi adalah proses membimbing individu ke dalam dunia sosial. Sosialisasi dilakukan dengan mendidik individu tentang kebudayaan yang harus dimiliki dan diikutinya, agar ia menjadi anggota yang baik dalam masyarakat dan dalam berbagai kelompok khusus.²² Menurut Kimball Young, sosialisasi merupakan hubungan interaktif dimana seorang dapat mempelajari kebutuhan sosial dan kultural yang menjadikan sebagai anggota masyarakat.²³

Sementara Thomas Ford Houlst mendefinisikan sosialisasi sebagai proses belajar individu untuk bertindak laku sesuai dengan standar yang terdapat dalam kebudayaan masyarakatnya.²⁴ Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi adalah suatu proses sosial yang

²⁰Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 1085.

²¹Elly M. Setiadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya*, (Jakarta: Kencana, 2011), 155.

²²S. Nasution, *Sosiologi Pendidikan Cetakan Ke 6*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 126.

²³Abdullah Idi, *Sosiologi Pendidikan Individu, Masyarakat, dan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 99.

²⁴Abu Ahmadi, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 153-154.

dilakukan oleh seseorang melalui proses pendidikan untuk membangun sikap yang sesuai dengan nilai-nilai sosial dan budaya masyarakat di mana mereka tinggal.

b. Fungsi dan Tujuan Sosialisasi

Fungsi dari sosialisasi pendidikan adalah “sebagai langkah pembaharuan ketika sebuah lembaga pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi ketatnya persaingan dalam memperoleh pelanggan (*customer*).²⁵ Sedangkan tujuan sosialisasi menurut Leonard Broom didalam buku S.W. Septiarti, Farida Hanum dan kawan-kawannya menyebutkan:²⁶

- 1) Sosialisasi mengajarkan tentang dasar-dasar disiplin dari yang sederhana sampai pada metode ilmu pengetahuan. Sejak anak-anak bahkan masih bayipun orang tua sudah mulai melatih disiplin dan terkait disiplin tidak dapat dipisahkan dengan aktivitas didalam rumah saja melainkan menyangkut kegiatan-kegiatan diluar rumah.
- 2) Sosialisasi mengajarkan aspirasi-aspirasi sebagaimana yang terdapat pada disiplin. Aspirasi dari satu masyarakat mungkin tidak sama tetapi setiap masyarakat mempunyai aspirasi tertentu yang nantinya juga dapat berpengaruh pada anggota masyarakatnya.
- 3) Sosialisasi memberikan identitas kepada individu-individu melalui aspirasinya-aspirasinya. Dengan sosialisasi individu belajar untuk mencari konsep dirinya atau identitas dirinya.
- 4) Sosialisasi mengajarkan peran yang menyangkut hak dan kewajiban apakah yang harus dilakukan dengan status yang dimilikinya.

Sementara menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI tujuan dari sosialisasi ini sama halnya dengan pemasaran pendidikan yang dimana memberi informasi kepada masyarakat tentang produk-produk lembaga pendidikan, meningkatkan minat dan ketertarikan masyarakat pada produk

²⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 348.

²⁶ S.W. Septiarti, Farida Hanum, dkk. *Sosiologi dan Antropologi Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2017), 111.

lembaga pendidikan, membedakan produk lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan yang lain, memberikan penilaian lebih pada masyarakat dengan produk yang ditawarkan dan menstabilkan eksistensi dan kebermaknaan lembaga pendidikan di masyarakat.²⁷

c. Teknik-Teknik Sosialisasi

Sosialisasi dalam penerimaan peserta didik baru merupakan langkah pembaharuan ketika sebuah lembaga pendidikan harus mengikuti ketatnya persaingan untuk memperoleh peserta didik. Untuk memperkenalkan lembaga kepada masyarakat agar mampu mempengaruhinya memerlukan teknik-teknik sosialisasi. Adapun teknik-teknik dalam sosialisasi antara lain:²⁸

1) Teknik tertulis

Teknik tertulis ini dapat diartikan sebagai salah satu cara untuk menjalin komunikasi dengan orang tua dan masyarakat melalui tulisan. Adapun yang dapat digunakan dalam teknik ini diantaranya:

a) Buku penghubung

Buku penghubung dapat dijadikan *guide* bagi orang tua siswa untuk mengawasi aktivitas belajar anaknya.

b) Pamflet

Pamflet merupakan selebaran yang isinya tentang sejarah singkat berdirinya lembaga pendidikan, visi, misi, tujuan lembaga pendidikan tersebut. Pamflet ini dijadikan sebagai promosi lembaga pendidikan dan berfungsi sebagai alat publikasi dalam proses penerimaan peserta didik baru

c) Booklets

Booklet hampir sama dengan pamflet, hanya bentuknya yang berbeda. Buku ini akan memberikan

²⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, 349.

²⁸ Ali Imron dan Raden Bambang S, *Manajemen Hubungan dan Partisipasi Masyarakat di Sekolah*, (Malang: Um, 2017), 32-43.

informasi sekolah secara komperhensif kepada orang tua siswa.

d) Kalender sekolah

Kalender selain berisi tentang kegiatan-kegiatan sekolah, visi, misi, bahkan foto-foto kegiatan sekolah juga berfungsi sebagai pengenalan kepada masyarakat.

e) Warta sekolah

Warta sekolah dapat dibuat sesederhana mungkin dalam bentuk tabloid, majalah maupun koran yang tujuannya untuk memberikan informasi singkat tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan sekolah.

2) Teknik lisan

Selain teknik tertulis yang telah dipaparkan di atas, ada beberapa teknik lisan yang dapat digunakan untuk kegiatan sosialisasi, antara lain:

a) Gambaran sekolah melalui siswa

Informasi tentang sekolah disampaikan dengan perantaraan siswa kepada orang tua. Dalam kegiatan sosialisai, ini sangatlah penting agar masyarakat dapat mengetahui penerimaan peserta didik baru melalui siswa yang sekolah pada lembaga tersebut.

b) Kunjungan sekolah kemasyarakat

Sekolah dengan menugaskan guru untuk melakukan kunjungan ke masyarakat dengan membawa informasi yang berkaitan dengan penerimaan peserta didik baru.

c) Teknik peragaan

Teknik ini dapat dilakukan dengan cara mengundang orang tua atau masyarakat untuk melihat peragaan yang diselenggarakan sekolah.

d) Kegiatan ekstrakurikuler

Kegiatan ini jelaslah penting, karena dalam kegiatan ini merupakan penunjang untuk mengembangkan ketrampilan peserta didik. Selain itu juga sebagai wadah untuk menyalurkan minat dan bakat yang dimiliki oleh masing-masing peserta didik.

e) Pentas seni

Pentas seni disini diperlukan untuk menampilkan berbagai hal, termasuk didalamnya hasil dari ketrampilan yang dipelajari dan dimiliki peserta didik untuk dapat dipentaskan agar disaksikan oleh masyarakat luas.

3) Teknik elektronik

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi maka dalam megakrabkan sekolah dengan masyarakat dapat menggunakan sarana teknologi informasi seperti:

a) Media sosial

Era digital memlaui layanan android dapat dimanfaatkan oleh pihak sekolah untuk meberikan informasi kepada masyarakat. Berbagai media sosial dapat dijadikan ajang untuk informasi antara lain *whatsapp*, *facebook*, *twitter*, *line*, *instagram*.

b) Internet

Agar sekolah dikenal secara luas, maka sekolah perlu mengembangkan program layanan sekolah melalui jasa internet yaitu dengan menyediakan laman sekolah.

c) Televisi

Kegiatan-kegiatan sekolah dapat diinformasikan kepada masyarakat melalui media televisi. Dengan televisi masyarakat dapat mengetahui gambaran sekolah melalui kegiatan-kegiatan yang ditayangkan.

d) Radio

Radio adalah media yang sangat efektif untuk menyampaikan pesan atau informasi tentang sekolah kepada masyarakat karena radio adalah alat komunikasi yang mudah didapat dan mudah dibawa kemana-mana.

d. Proses Sosialisasi

Berkaitan dengan beberapa pendapat diatas tentang sosialisasi tersebut, menurut pendapat Idi terdapat beberapa proses kegiatan yang tercakup didalam sosialisasi diantaranya:²⁹

- 1) Belajar, proses sosialisasi adalah suatu proses belajar, bagaimana seorang individu harus berbuat dan bertingkah laku di tengah masyarakatnya. Dalam sosialisasi juga seorang individu akan belajar tentang kebudayaan yang harus dimiliki dan diikutinya agar ia dapat hidup, diterima dan bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungannya. Sesuai dengan hal tersebut, Hamalik merumuskan belajar sebagai suatu proses perubahan tingkah laku individu melalui interaksi dengan lingkungan.
- 2) Penyesuaian diri, sosialisasi ini terjadi melalui kondisi lingkungan yang menyebabkan individu mempelajari pola kebudayaan fundamental, seperti berbahasa, cara berjalan, duduk, makan, berkelakuan sopan, dan sebagainya. Dalam persepektif Ahmadi, tingkah laku manusia itu dapat diterangkan sebagai reaksi-reaksi terhadap tuntutan atau tekanan dari lingkungannya. Di daerah dingin manusia harus berpakaian yang tebal untuk mengatasi tuntutan iklim. Hal ini berarti bahwa tingkah laku manusia merupakan penyesuaian diri terhadap tuntutan-tuntutan lingkungan fisik, disebut juga sebagai adaptasi. Di samping itu, tingkah laku manusia

²⁹ Abdullah Idi, *Sosiologi Pendidikan Individu, Masyarakat, dan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 99.

juga merupakan penyesuaian diri terhadap tuntutan dan tekanan sosial orang lain.

- 3) Pengalaman mental, pengalaman seseorang akan membentuk suatu sikap pada diri seseorang dimana didahului oleh sikap terbentuknya suatu kebiasaan yang menimbulkan reaksi yang sama terhadap masalah yang sama yang ia dapatkan melalui proses sosialisasi. Seorang anak yang sejak kecil terbiasa dengan bantuan orang lain untuk setiap pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan sendiri, setelah dewasa nanti akan selalu tergantung dengan orang lain.

2. Rekrutmen Mahasantri

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan langkah-langkah mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah individu sebagai calon anggota yang memiliki karakteristik tertentu untuk bergabung dalam suatu organisasi.³⁰ Menurut Dunnette teori rekrutmen terdiri dari tiga hal diantaranya *process variable*, *independent variable*, dan *dependent variable*. Ketiga variabel ini akan saling berhubungan dan mempengaruhi dari proses rekrutmen. *Process variable* merupakan suatu mekanisme dalam psikologi atau mekanisme lingkungan yang dianggap sebagai hal yang menentukan hasil dari berbagai macam metode rekrutmen. *Independent variable* merupakan suatu gambaran umum tentang praktik rekrutmen. Sedangkan *dependent variable* adalah hasil proses rekrutmen tersebut. Setiap variabel-variabel tersebut masih dibagi menjadi beberapa elemen, kualifikasi itu mengacu kepada setiap kegiatan yang terjadi dalam proses rekrutmen. Kualitas kegiatan dalam proses rekrutmen itulah yang menentukan kualitasnya dan pada gilirannya kualitas rekrutmen mempengaruhi kualitas fungsi-fungsi lain

³⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 120.

terutama yang berhubungan langsung dengan rekrutmen seperti seleksi dengan pembinaan.³¹

Proses rekrutmen di lembaga pendidikan Islam inilah mencakup pencarian dan penentuan peserta didik yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dalam lingkungan pendidikan Islam tersebut. Hal tersebut merupakan langkah-langkah untuk menentukan mereka yang memiliki kapasitas dan persyaratan yang sesuai agar dapat menjadi bagian dari lembaga pendidikan Islam yang bersangkutan.³² Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam surah Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجْرَهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوَى الْأَمِينُ

*Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapak ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.*³³

Ayat tersebut menyampaikan ajaran tentang pentingnya selektif dalam memilih dan menyaring peserta didik yang berkualitas, bahkan sebaiknya mencari yang terbaik di antara yang lain. Apabila hendak merekrut calon siswa untuk bergabung dan mengikuti pembelajaran di suatu lembaga pendidikan, aspek yang paling penting adalah kualifikasi atau kemampuan yang dimiliki. Melalui proses rekrutmen inilah, suatu organisasi dapat berkomunikasi dengan berbagai pihak dengan tujuan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi, sehingga dapat memungkinkan organisasi untuk dikenal oleh banyak pencari kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keputusan mereka untuk bergabung atau tidak dengan organisasi tersebut.

³¹ M.D. Dunnette & L.M. Hough, *Handbook Of Industrial and Organizational Psychology: Vol. 2*, (Mumbai: Jaico Publishing House, 1998), 401.

³² Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 208.

³³ Departemen RI, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus, 2006), 389.

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Menurut Rifai dan segala yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga akan terjaring calon dengan kualitas yang terbaik.³⁴ Menurut Henry Simamora rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- 3) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.³⁵

c. Kriteria Rekrutmen

Menurut pendapat Sri Minarti menyatakan bawa proses penerimaan peserta didik baru bisa dilakukan dengan mengacu pada beberapa kriteria diantaranya yaitu:

³⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 121.

³⁵ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 10 Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 137.

1) Ujian / Tes

Ujian / tes diselenggarakan dalam rangka memilih calon peserta didik yang akan diterima, yang biasanya disebut dengan istilah tes masuk atau ujian masuk sekolah. Mata pelajaran yang diujikan, jenis soal dan metode untuk mengevaluasi ditentukan oleh lembaga yang bersangkutan. Sedangkan penentuan calon peserta didik yang diterima didasarkan pada peringkat jumlah nilai yang dicapai.

2) Penelusuran Bakat Kemampuan

Penelusuran bakat kemampuan dilaksanakan dengan cara meneliti atau menjajaki angka – angka prestasi siswa dalam satu atau dua tahun selama siswa mengikuti pelajaran di sekolah. Dari hasil penjajakan ini, dipanggil calon siswa yang kiranya berminat atau bersedia menjadi siswa di suatu sekolah.

3) Berdasarkan Hasil UN (Ujian Akhir Sekolah)

Dalam sistem ini, angka atau nilai ujian akhir sekolah (UAS) atau ujian akhir nasional (UAN) digunakan sebagai dasar kriteria untuk menentukan penerimaan peserta didik baru. Dari nilai tersebut kemudian disusun dalam suatu standar dan berdasarkan peringkat daftar nilai ujian dari para calon peserta didik yang mendaftar, yang berikutnya ditentukan siapa saja yang diterima sebagai peserta didik baru di suatu lembaga pendidikan.

d. Langkah-Langkah Rekrutmen

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Indonesia berpendapat bahwa didalam rekrutmen terdapat beberapa langkah-langkah yang dapat dilakukan diantaranya:

1) Pembentukan panitia penerimaan siswa baru

- 2) Pembuatan dan pemasangan pengumuman penerimaan peserta didik baru yang dilakukan secara terbuka. Pengumuman penerimaan siswa baru ini berisi hal-hal sebagai berikut:
 - a) Gambaran singkat lembaga pendidikan sekolah.
 - b) persyaratan pendaftaran siswa baru.
 - c) Cara pendaftaran dilakukan dengan dua cara yaitu secara individual dan kolektif.
 - d) Waktu pendaftaran yang memuat kapan dan dimana dimulai pendaftaran dan kapan diakhiri pendaftaran tersebut.
 - e) Tempat pendaftaran
 - f) Berapa uang pendaftaran dan kepada siapa uang tersebut diserahkan.
 - g) Waktu dan tempat seleksi.
 - h) Pengumuman hasil seleksi.³⁶

e. Metode atau Teknik Rekrutmen

Menurut pendapat Mathis dan Jackson, Ada beberapa cara atau teknik yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen:³⁷

- 1) Rekrutmen internal, yaitu rekrutmen yang dilakukan dengan cara mempromosikan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Rekrutmen dari dalam yaitu memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi atau lembaga tersebut sebelum mencarinya di luar atau keluar Lembaga
- 2) Berbasis internet, yaitu metode perekrutan dengan memanfaatkan media perkembangan zaman seperti internet dalam memperoleh pegawai baru yang dibutuhkan suatu perusahaan.
- 3) Metode eksternal, yaitu metode perekrutan pegawai yang dilakukan dengan cara menginfokan atau mempromosikan melalui

³⁶Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 208.

³⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 130.

sumber daya dari luar organisasi atau perusahaan. Rekrutmen dari luar adalah hal atau cara yang sudah terbiasa dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau pegawai baru. Cara tersebut mulai dari memasang iklan, menggunakan jasa kantor dinas tenaga kerja, dan lain sebagainya.

f. Hambatan Rekrutmen

Dalam hambatan rekrutmen kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon anggota, organisasi maupun lembaga harus menyadari bahwa mereka nantinya akan menghadapi berbagai kendala atau hambatan. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi itu dapat mengambil dua bentuk yakni kendala yang bersumber dari lembaga maupun organisasi itu sendiri yang disebut Internal dan bersumber dari lingkungan luar organisasi itu bergerak yang disebut eksternal.

1) Sumber Organisasional (Internal)

Dapat di pastikan bahwa berbagai kebijakan yang di tetapkan dan di berlakukan dalam suatu organisasi di maksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sehingga faktor dari individu lembaga itu sendiri karena setiap lembaga yang melakukan kegiatan perekrutan dalam hal ini perekrutan pasti menghadapi keterbatasan-keterbatasan, seperti banyaknya tugas para panitia, sarana dan pembiayaan, sehingga terkadang proses kegiatan ini tidak berjalan secara maksimal, meskipun tidak mebuat fatal pada pelaksanaannya.

2) Kondisi di Luar Organisasional (Eksternal)

Dapat dinyatakan bahwa tidak ada satu pun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi di sekitarnya. Artinya dalam mengelola organisasi faktor-faktor eksternal atau luar lingkungan

organisasi harus selalu mendapat perhatian, juga dalam hal merekrut anggota baru. Beberapa contoh faktor eksternal yang perlu diperhentikan dalam proses rekrutmen:

- a) Memperhatikan kedudukan organisasi maupun lembaga dalam mencari anggota baru diluar lingkup juga ada beberapa organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang dan jasa yang sejenis.
- b) Praktik yang dilakukan oleh organisasi-organisasi lain, dalam teori sumber daya manusia menekankan betapa pentingnya pengelolaan anggota diselenggarakan berdasarkan norma-norma etika yang berlaku di lingkungan masyarakat.³⁸

3. Seleksi Rekrutmen

a. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Artinya hasil rekrutmen yang telah dilakukan lembaga sekolah tadi, selanjutnya dipilih mana yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Seleksi sendiri adalah menganalisa informasi hasil dari proses sebelumnya, membandingkan informasi hasil wawancara dan resume. Membandingkan calon satu dengan yang lain, membandingkan kelemahan, dan kekuatan para calon, dan memutuskan calon yang paling sesuai dengan persyaratan tenaga yang diperlukan.³⁹ Menurut Sondang P Siagian apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses

³⁸ Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 56.

³⁹ Willy Susilo, *AUDIT SDM: Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Organisasi / Perusahaan*, (Vorqistatama Binamega, 2002), 16.

yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang ditolak.⁴⁰

Kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi lembaga pendidikan, hal ini berarti telah berkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai peserta didik dalam suatu lembaga pendidikan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.⁴¹ Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan proses mengidentifikasi dan memilih individu dari sekelompok pelamar yang paling sesuai atau memenuhi syarat untuk memenuhi jabatan atau posisi tertentu. Proses seleksi melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menentukan apakah seorang pelamar diterima atau tidak.

b. Tujuan Seleksi

Tujuan dari setiap program seleksi adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.⁴² Mengacu pada tujuan utama seleksi, maka tujuan dari seleksi penerimaan peserta didik baru adalah untuk mendapatkan peserta didik baru yang sesuai dengan kriteria atau selaras dengan visi misi suatu lembaga. Adapun tujuan seleksi menurut Sofyan Tsauri dalam bukunya yaitu untuk mendapatkan:⁴³

- 1) Peserta didik yang quality dan potensial
- 2) Peserta didik yang disiplin
- 3) Peserta didik yang mampu bekerja sama
- 4) Peserta didik yang dinamis dan kreatif

⁴⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 131.

⁴¹ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2009),159.

⁴² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 105

⁴³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 61.

- 5) Peserta didik yang loyal dan berdedikasi tinggi
- 6) Peserta didik yang mudah dikembangkan dimasa yang akan datang dan karyawan yang bekerja secara mandiri.

Apabila kegiatan seleksi ini dilaksanakan secara baik, maka proses akan dapat menghasilkan pilihan yang berkualitas dan memiliki kemampuan lebih yang berguna untuk lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dapat memberikan layanan terbaik bagi para pelamar sehingga masing-masing akan mendapatkan kepuasan. Sedangkan apabila seleksi dilaksanakan secara tidak baik, maka hasilnya akan berdampak negatif terhadap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, seleksi juga merupakan kegiatan yang harus dipersiapkan secara baik.

c. Kriteria Seleksi

Dalam hal ini terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan sebagai patokan seleksi dibagi menjadi tiga diantaranya yaitu:

- 1) Kriteria acuan patokan (*standard criterion referenced*)

Merupakan suatu penerimaan peserta didik yang didasarkan atas ukuran-ukuran yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hal tersebut, sekolah terlebih dahulu membuat standar bagi calon peserta didik dengan kemampuan minimal setingkat mana yang dapat diterima di lembaga pendidikan tersebut. Sebagai hasil dari penerimaan yang didasarkan atas kriteria acuan standar demikian, apabila seluruh calon peserta didik yang mengikuti seleksi dapat memenuhi standar minimal yang ditentukan mereka harus diterima. Dan sebaliknya apabila mereka yang mendaftar kurang dari standar minimal ketentuan, seharusnya ditolak ataupun tidak diterima di lembaga pendidikan tersebut.

- 2) Kriteria acuan norma (*norm criterion referenced*)

Merupakan suatu penerimaan calon peserta didik didasarkan atas keseluruhan prestasi calon peserta didik yang mengikuti seleksi. Dalam hal ini, sekolah menetapkan kriteria penerimaan berdasarkan

prestasi keseluruhan peserta didik. Keseluruhan prestasi peserta didik dijumlah, kemudian dicari rata-ratanya. Calon peserta didik yang nilainya berada di atas rata-rata, digolongkan sebagai calon yang dapat diterima sebagai calon peserta didik. Sementara yang berada di bawah rata-rata termasuk peserta didik yang tidak diterima atau tidak lolos.

3) Kriteria yang didasarkan atas daya tampung sekolah

Tentunya sekolah terlebih dahulu menentukan berapa jumlah daya tampungnya, atau berapa calon peserta didik baru yang akan diterima. Setelah pihak sekolah menentukan, kemudian mengurutkan prestasi siswa mulai dari yang berprestasi paling tinggi sampai dengan prestasi paling rendah. Penentuan peserta didik yang diterima dilakukan dengan cara mengurut dari atas ke bawah, sampai daya tampung tersebut terpenuhi. Apabila terdapat siswa yang kesamaan rangkingnya, sedangkan mereka sama-sama berada di rangking kritis penerimaan, pihak sekolah dapat mengambil kebijaksanaan diantaranya: melalui tes ulang atas siswa-siswa yang rangkingnya sama tersebut, atau dapat pula memilih diantara mereka dengan mengamati prestasi lainnya.

Bisa juga, menangguhkan penerimaan mereka dengan menempatkannya dalam cadangan, dengan catatan jika sewaktu-waktu ada calon peserta didik yang rangkingnya berada di atasnya mengundurkan diri, yang bersangkutan dipanggil untuk mengisi formasi tersebut. Alternatif mana yang dipilih, tentulah harus disepakati bersama dengan tenaga kependidikan di sekolah sejak awal-awal perencanaan. Karena, dengan penetapan terlebih dahulu akan terdapat kesepakatan bersama antara para personalia sekolah

yang lainnya dan di sinilah pentingnya rapat penerimaan peserta didik baru.⁴⁴

d. Metode Seleksi

Metode seleksi juga diartikan sebagai cara yang digunakan dalam seleksi. Agar dalam pelaksanaan seleksi dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode tersebut perlu dirancang dan dapat dijalankan dengan semestinya. Jika rancangan dan pelaksanaan dapat berjalan dengan sinergis, pasti hasil yang didapat juga maksimal. Seleksi yang dilaksanakan dalam penerimaan peserta didik baru sampai dewasa ini dikenal dengan dua cara diantaranya yaitu:⁴⁵

1) Non Ilmiah

Seleksi dengan cara non ilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria atau standar atau kebutuhan nyata lembaga, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja.

2) Metode Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada *job specification* dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi metode ilmiah ini merupakan pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang diseleksi supaya diperoleh peserta didik yang kompeten dan sesuai dengan harapan lembaga.

4. Mahasantri

Mahasantri merupakan seorang santri yang tinggal di pondok pesantren, yang tidak hanya fokus pada pembelajaran ilmu keagamaan, tetapi juga mengejar pengetahuan dalam bidang akademis seperti ilmu sosial, alam, dan

⁴⁴ Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 56.

⁴⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 58-59.

falsafah. Mahasantri menerima bimbingan dari kyai serta ustad/ustadah yang secara terus-menerus mengawasi dan membimbing setiap kegiatan yang mereka lakukan. Mahasantri adalah mahasiswa yang mengikuti kuliah seperti biasanya namun dia juga tinggal di suatu asrama dengan peraturan yang ada dan berdasarkan atas agama Islam yang kuat. Sehingga seseorang yang memilih atau yang dipilih menjadi mahasantri adalah mutiara Islam yang siap untuk menegakkan agamanya dimanapun mereka berpijak.

Mahasantri merujuk kepada para mahasiswa yang berperan aktif dalam mendukung operasional dan fungsional ekonomi pondok pesantren, sesuai dengan arahan dari ketua perekonomian. Tugas mereka melibatkan pelaksanaan program kerja dan berbagai inisiatif ekonomi yang mendukung pembangunan di sekitar lingkungan pondok pesantren.⁴⁶ Pesantren khusus untuk mahasiswa, sering disebut pesma (pesantren mahasiswa), secara umum dalam pengelolaannya diklasifikasi dalam dua kelompok. Pertama, pesantren yang dikelola oleh perguruan tinggi. Pesantren ini menjadi bagian sistem perguruan tinggi yang sifatnya eksklusif untuk mahasiswa internal kampus tersebut. Kedua, pesantren mahasiswa yang dikelola secara mandiri dan tidak berafiliasi dengan perguruan tinggi tertentu. Pesantren ini bersifat inklusif dalam artian bisa menerima mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi di sekitarnya.

Pesma umumnya memiliki program-program khusus yang ditawarkan sebagai branding dan entitas yang menjadi ciri khas tersendiri seperti program menghafal al-Qur'an, program bahasa asing, program wirausaha, program jurnalistik dan sebagainya. Pondok pesantren secara tidak langsung melibatkan peran yang sangat penting dari santri. Santri merupakan individu yang sedang dalam tahap pendidikan, menjadi murid atau mahasiswa yang mendapatkan pembinaan dan mengikuti jejak serta warisan perjuangan ulama dengan

⁴⁶Eny Latifah, "Mahasantri Sebagai Pelaku Entrepreneur di Era Industri", IAI TABAH Lamongan, (2019), 22.

kesetiaan. Santri dianggap memiliki potensi produktif yang cukup signifikan dan dianggap sebagai kelompok yang tak terpisahkan dari kehidupan ulama.⁴⁷

B. Penempatan Rekrutmen Mahasantri

1. Pengertian Penempatan

Pada tahap ini, bisa diposisikan dengan berdasarkan karakteristik-karakteristik peserta didik. Karakteristik demikian perlu dikelompokkan, agar peserta didik berada dalam posisi yang sama. Adanya posisi yang sama ini dapat memudahkan pemberian layanan.⁴⁸ Penempatan peserta didik juga merupakan kegiatan pengelompokkan peserta didik yang dilakukan dengan sistem kelas, selain itu juga pengelompokkan berdasarkan perbedaan yang ada pada individu peserta didik seperti minat, bakat dan kemampuan. Sebelum para siswa baru mengikuti seluruh rangkaian proses pembelajaran, mereka terlebih dahulu dikelompokkan dan ditempatkan dalam kelas-kelas yang sudah disiapkan.⁴⁹ Pengelompokkan tersebut dapat didasarkan dua pengelompokkan siswa sebagai berikut:

a. Fungsi Integrasi

Menurut fungsi ini siswa dikelompokkan berdasarkan kesamaan-kesamaan yang ada pada mereka, misalnya kesamaan jenis kelamin dan kesamaan usia.

b. Fungsi Perbedaan

Menurut fungsi ini siswa dikelompokkan berdasarkan perbedaan-perbedaan yang ada pada mereka, misalnya perbedaan minat, bakat, dan kemampuan.

Disamping itu, pengelompokkan dapat juga didasarkan pada hasil belajar (*achievement*) biasanya peserta didik dibagi atas 3 kelompok:

⁴⁷A. Mundiyo, I.Nawiro, "Ortodoksi dan Heterodoksi Nilai-Nilai di Pesantren: Studi Kasus Pada Perubahan Perilaku Santri di Era Teknologi Digital". *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan*, 1-18.

⁴⁸ Salman Fathurrohman, "Manajemen Peserta Didik di MTs Persis Lempong Garut", *Tadbir Muwahhid*, Vol.6 No.1, (April, 2022), 7-8.

⁴⁹ Edy Legowo, Sri Prihtain Yulia, dkk. *Pengelolaan Peserta Didik*, (Indonesia: LPPKS, 2017), 29-30.

- a. Kelompok anak yang cepat berfikirnya
- b. Kelompok anak yang sedang berfikirnya
- c. Kelompok anak yang lambat berfikirnya.

2. Dasar Penempatan

Soetopo berpendapat bahwa dasar-dasar pengelompokan peserta didik terdapat 5 macam diantaranya sebagai berikut:

a. *Friendship Grouping*

Pengelompokan peserta didik yang didasarkan pada kesukaan di dalam memilih teman antar peserta didik itu sendiri. Jadi dalam hal ini peserta didik mempunyai kebebasan dalam memilih teman untuk dijadikan sebagai anggota kelompoknya.

b. *Achievement Grouping*

Pengelompokan peserta didik yang didasarkan pada prestasi yang dicapai oleh peserta didik. Dalam pengelompokan ini biasanya diadakan percampuran antara peserta didik yang berprestasi tinggi dengan peserta didik yang berprestasi rendah.

c. *Aptitude Grouping*

Pengelompokan peserta didik yang didasarkan atas kemampuan dan bakat yang sesuai dengan apa yang dimiliki peserta didik itu sendiri.

d. *Attention Or Interest Grouping*

Pengelompokan peserta didik yang didasarkan atas perhatian atau minat yang didasari kesenangan peserta didik itu sendiri. Pengelompokan ini didasari oleh adanya peserta didik yang mempunyai bakat dalam bidang tertentu namun peserta didik tersebut tidak senag dengan bakat yang dimilikinya.

e. *Intellegence Grouping*

Pengelompokan peserta didik yang didasarkan atas hasil tes intelegensi yang diberikan kepada peserta didik itu sendiri.⁵⁰

C. Mutu Lulusan Mahasantri

1. Pengertian Mutu Lulusan

Kualitas sering disama artikan dengan mutu. Kualitas secara sederhana dapat diartikan dengan tingkat baik atau buruknya sesuatu. Para pakar dalam kaitannya dengan kualitas (mutu) ini, memberikan definisi yang beragam, Menurut Rohiat⁵¹ kualitas merupakan gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Mutu (kualitas) meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan, mutu mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan, mutu merupakan kondisi yang selalu berubah.⁵² Mutu juga tidak lahir dengan sendirinya dan tidak berdiri sendiri namun melibatkan banyak faktor untuk kelahirannya, diantaranya yang ikut terlibat yaitu system penjaminan mutu (*Quality Assurance System*). Sistem inilah yang akan mengawal mutu lembaga pendidikan, dengan adanya sytem penjaminan mutu tata kelola mutu pendidikan akan dilakukan dengan cara memperhatikan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan control yang berjalan secara siklus, sehingga mutu pendidikan dapat tercapai sesuai dengan tonggak yang sudah ditentukan sebelumnya.

Kualitas lulusan adalah ukuran kualitas terhadap lulusan yang diterapkan secara relatif berdasarkan pada kebutuhan pengguna lulusan (stakeholder). Kriteria lulusan dapat dikatakan bermutu (berkualitas) itu, manakala memiliki prestasi sekolah khususnya prestasi belajar peserta anak didik, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam hasil kemampuan akademik, yaitu nilai ujian

⁵⁰Hidayat Sutopo, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*, (Malang: Departemen Administrasi Pendidikan FIP IKIP, 1982), 30-31.

⁵¹ Rohiat, *Manajemen Sekolah*, (Bandung. PT. Refika Adikarya, 2010), 52.

⁵² Yusuf Umar, *Manajemen Pendidikan Madrasah Bermutu*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), 6.

seperti Ujian Akhir Nasional (UAN) dan Ujian Akhir Sekolah (UAS). Sudradjat menyatakan bahwa lulusan yang bermutu adalah mereka yang memiliki kemampuan dan potensi, baik dalam bidang akademik maupun kejuruan, didasari oleh keterampilan personal dan sosial, serta nilai-nilai moral yang luhur. Semua ini menciptakan keterampilan hidup yang komprehensif, sebagaimana dinyatakan oleh Sudradjat. Lebih lanjut, ia menyebutkan bahwa lulusan yang berkualitas adalah hasil dari lembaga pendidikan yang mampu membentuk individu sebagai manusia utuh atau manusia dengan kepribadian yang terpadu, yakni individu yang mampu menyatukan iman, pengetahuan, dan amal.⁵³

Wayan Suwendra menyatakan bahwa terdapat empat prinsip utama dalam pengelolaan kualitas antara lain sebagai berikut: kepuasan konsumen, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta dan perbaikan berkesinambungan diantaranya:

- a. Kepuasan konsumen: Kebutuhan pelanggan diusahakan untuk dipenuhi dalam segala aspek, termasuk di dalamnya harga, keamanan, dan ketepatan waktu. Karena itu, segala aktivitas perusahaan atau lembaga pendidikan harus dikoordinasikan untuk memuaskan para pelanggan.
- b. Respek terhadap setiap orang: Dalam perusahaan yang besar atau lembaga pendidikan yang eksistensinya tinggi, setiap karyawan atau pegawai dipandang sebagai individu yang memiliki talenta dan kreativitas tersendiri yang unik. Dengan demikian para karyawan atau staf merupakan sumber daya organisasi yang paling bernilai. Karena itu setiap orang dalam suatu organisasi baik perusahaan ataupun lembaga pendidikan diperlukan dengan baik dan diberi kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam tim pengambilan keputusan.
- c. Manajemen berdasarkan fakta. Sebuah organisasi yang besar, baik perusahaan maupun lembaga pendidikan berorientasi pada fakta.

⁵³ Hari Sudrajat, *Manajemen Peningkatan mutu berbasis sekolah; Peningkatan mutu Pendidikan melalui Implementasi KBK*, (Bandung: Cipta Lekas Grafika, 2005), 18.

Maksudnya bahwa setiap keputusan selalu didasarkan pada data, bukan sekedar pada perasaan (feeling).

- d. Perbaikan berkesinambungan. Agar dapat sukses setiap lembaga pendidikan perlu melakukan proses secara sistematis dalam melaksanakan perbaikan berkesinambungan.

2. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) sebagaimana yang dimaksud oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013, Pasal 1 ayat (5) adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.⁵⁴ Standar Kompetensi Lulusan (SKL) digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Standar Kompetensi Lulusan meliputi kompetensi seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran.⁵⁵ Lulusan dikatakan berkualitas, jika memiliki kemampuan (kompetensi) baik itu pada aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif. Hal ini sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No. 7114 Tahun 2017 tentang Standar Pendidikan, Standar Penelitian dan Standar Pengabdian Kepada Masyarakat Ma'had Aly.⁵⁶

Tabel 2.1: Standar Kompetensi Lulusan Ma'had Aly

Capaian Pembelajaran Lulusan Setiap Tingkat Ma'had Aly	
Rumusan	Kualifikasi Kemampuan
Sikap	a. Bertaqwa yang sebenar-benarnya (<i>Haqqa Tuqatih</i>) kepada Allah dan mampu menunjukkan sikap keulamaan. b. Toleran (<i>tasamuh</i>), moderat (<i>tawassuth</i>), seimbang (<i>tawazun/i'tidal</i>) dan santun (<i>tawadhu'</i>). c. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keislaman <i>rahmatan lil 'alamin</i> dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral dan etika. d. Berorientasi pada kemaslahatan (<i>maslahat 'ammah</i>)

⁵⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013, Pasal 1 ayat (5).

⁵⁵ Siti Maesaroh, "Manajemen Peningkatan Kompetensi Lulusan Di Madrasah", *ISEMA: Jurnal Islamic Education Manajemen*, Vol. 3, No. 1, (2018), 31.

⁵⁶ Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam, "Tentang Standar Pendidikan, Standar Penelitian dan Standar Pengabdian Kepada Masyarakat Ma'had Aly" Bab III Tahun 2017, 11-13.

	e. Menghargai keanekaragaman agama, kepercayaan, budaya dan etnik. f. Menghargai pendapat yang berbeda atau temuan orisinal orang lain. g. Taat hukm dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. h. Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik serta menghargai sanad eilmuan i. Memiliki etos pengembangan ilmu-ilmu keislaman berbasis kitab kuning.
Keterampilan	a. Mampu menerapkan (<i>tahbiq</i>) pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan dan implementasi ilmu-ilmu keislaman kepesantrenan dan hasil kajiannya berdasarkan kaidah, tata cara dan etika ilmiah dalam bentuk risalah sarjana dan mempublikasikan tulisan dalam jurnal ilmiah. b. Mampu membaca dan memahami kitab kuning c. Mampu menghafal 3 juz Al-Qur'an dan d. Mampu membaca dan memahami bahasa Arab klasik (<i>Fushhah turats</i>). e. Mampu memelihara ijazah/sanad keilmuan f. Mampu mengelola penyelenggaraan pondok pesantren g. Mampu mengamnil keputusan secara tepat dalam kontes penyelesaian masalah dibidah keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data. h. Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya, dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri.

Rumusan sikap dan ketrampilan umum dapat ditambah oleh lembaga ma'had aly, dan pada dasarnya rumusan yang merupakan satu esatuan rumusan capaian pembelajaran lulusan diusulkan kepada Direktur Jenderal untuk ditetapkan menjadi capaian pembelajaran lulusan. Dalam hal rumusan pengetahuan dan keterampilan khusus belum dikaji dan ditetapkan sebagai bagian dari rumusan capaian lulusan, dan ma'had aly dapat menggunakan rumusan pengetahuan dan keterampilan khusus yang disusun secara mandiri untuk proses penjaminan mutu internal di ma'had aly dan proses penjaminan mutu eksternal melalui akreditasi.

Sesuai dengan pendapat Siti Maesaroh bahwa ketiga dimensi yang meliputi (sikap, pengetahuan dan keterampilan) harus dimiliki secara holistik oleh setiap

peserta didik, artinya tidak dikatakan lulusan itu berkualitas manakala tidak memiliki ketiga kompetensi tersebut secara holistik. Selain itu, kualitas lulusan dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya adalah aspek akademis lulusan dan aspek non akademis lulusan.⁵⁷

3. Proses Peningkatan Mutu Lulusan

Peningkatan kualitas lulusan tidak lepas dari peningkatan kualitas pendidikan. Antara proses dan hasil pendidikan yang berkualitas saling berhubungan. Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka kualitas dalam arti hasil (output) harus dirumuskan terlebih dahulu oleh sekolah, dan harus jelas target yang akan dicapai untuk setiap tahun atau kurun waktu tertentu. Berbagai input dan proses harus selalu mengacu pada kualitas hasil (output) yang ingin dicapai.⁵⁸ Output pendidikan dikatakan bermutu jika hasil belajar akademik maupun non akademik siswa tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan terserap di dunia kerja, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.⁵⁹

Peningkatan mutu lulusan merupakan sebuah proses yang melibatkan semua bagian dalam lembaga pendidikan. Semua bagian tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, bagian tersebut diantaranya adalah siswa, tenaga pendidik/guru, kepala sekolah, serta stakeholder atau masyarakat sebagai pengguna lulusan. Kesemua bagian tersebut harus sinergi untuk menghasilkan kinerja sekolah berupa prestasi siswa yang memuaskan.

Mutu lulusan tidak terjadi begitu saja, ia harus direncanakan secara sistematis dengan menggunakan proses manajemen peningkatan mutu lulusan yang diharapkan. Manajemen peningkatan mutu ini meliputi penyusunan perencanaan peningkatan mutu, pengorganisasian, pelaksanaan manajemen peningkatan mutu lulusan. Hal ini didasarkan dengan melihat secara obyektif,

⁵⁷ Siti Maesaroh, "Manajemen Peningkatan Kompetensi Lulusan Di Madrasah", 32.

⁵⁸ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2013), 44-45.

⁵⁹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara: 2006), 410.

tajam dan realistis kondisi-kondisi eksternal dan internal, sehingga dapat mengantisipasi perubahan lingkungan yang akan terjadi. Manajemen peningkatan mutu lulusan yang direncanakan agar output yang dihasilkan mampu bersaing untuk melanjutkan jenjang pendidikan di tingkat yang lebih tinggi.⁶⁰

⁶⁰ Y. C. Tien, “Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan”, *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol.9 No.2, (2015), 9-15.