

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada era globalisasi saat ini pendidikan sangatlah penting bagi kehidupan manusia. Pendidikan dijadikan sebagai sarana dalam meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki setiap manusia. seperti yang tercantum pada tujuan pendidikan nasional dalam pembukaan UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa yang meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan menyeluruh, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara¹.

Untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan suatu lembaga pendidikan, maka diperlukan adanya manajemen yang baik dalam lembaga tersebut. Manajemen pendidikan merupakan suatu proses mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang ada di sekolah seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana pendidikan, laboratorium dan sebagainya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran

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

pendidikan.² Dalam hal ini, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam memajukan sekolah. Kepala sekolah bertugas mengatur, mengarahkan, sebagai personalia dan mengevaluasi kegiatan yang ada di sekolah. Kepala sekolah memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan memimpin tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.

Faktor penentu keberhasilan dalam proses pembelajaran di sekolah adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik berkedudukan sebagai tenaga profesional dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Sedangkan tenaga kependidikan berkedudukan mengelola dan melayani secara teknis agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Pasal 39 yakni (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³ Untuk bisa mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik berkualitas maka perlu adanya rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang baik pula.

² Kompasiana, Pentingnya Manajemen Pendidikan di Institusi Pendidikan.

³ Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Pasal 39 tentang tenaga pendidik dan kependidikan.

Rekrutmen merupakan suatu proses yang menghasilkan sejumlah kandidat yang berkualitas sesuai dengan tujuan suatu organisasi. Rekrutmen bertujuan untuk menjaring kandidat potensial sebanyak mungkin agar organisasi memiliki lebih banyak kesempatan untuk menyeleksi kandidat pelamar sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi.⁴

Dengan rekrutmen yang baik, diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah. Karena manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam berlangsungnya kegiatan sekolah. Sesempurna dan semodern apapun fasilitas gedung, peralatan, alat, metode, dan dukungan masyarakat, apabila penanggung jawab pelaksanaan program sekolah kurang kompeten dalam segala tugas yang dilaksanakannya, maka akan sangat sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.⁵

Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mojosari (MANU Mojosari) adalah salah satu lembaga pendidikan swasta dibawah naungan Pondok Pesantren Mojosari, Desa Ngepeh, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur yang memiliki visi misi yang jelas dan kompetitif agar terciptanya sekolah unggul dalam kepemimpinan dan pengajaran berbasis pesantren serta berwawasan kebangsaan yang berakidah ala Ahlusunnah Wal Jama'ah. MANU Mojosari berdiri sejak tahun 1998. MANU Mojosari merupakan sekolah yang terkenal dengan rekrutmen tenaga

⁴ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal 50.

⁵ Putri Amalia, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010

pendidik yang cukup ketat karena agar memiliki kemampuan yang optimal untuk mendidik siswanya menjadi lebih baik dan menjadikan siswanya semakin sukses sehingga mampu bersaing secara nasional maupun internasional.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melihat bahwa manajemen sumber daya manusia di MANU Mojosari telah dikelola dengan baik dan terstruktur khususnya tenaga pendidik dan kependidikannya. Dalam rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara objektif, adil, dan mengacu pada visi dan misi sekolah dan memiliki standar tersendiri dalam menyeleksi tenaga pendidik yaitu calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki latar belakang Islam yang Ahlussunnah Wal Jama'ah, harus bisa mengaji dan untuk beberapa guru mata pelajaran agama diharuskan lulusan pondok pesantren. Proses rekrutmen dimulai dengan pihak sekolah membuka lowongan kemudian jika ada yang melamar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan maka pihak sekolah akan merekomendasikannya kepada ketua yayasan dan ketua yayasan yang akan menentukan.

Permasalahan yang sering terjadi di sekolah terutama dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan adalah kurangnya perencanaan rekrutmen, sehingga kegiatan perekrutan tidak cukup matang dan hanya sekedar mengisi tempat yang kosong. Masih banyak tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai latar belakang pendidikannya. Menurut hasil wawancara penulis dengan pihak sekolah, masih terdapat kendala dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MANU Mojosari yaitu dalam proses rekrutmen, yang memiliki peran besar yaitu pihak yayasan. Kepala sekolah dan pihak sekolah hanya memberikan surat

sekaligus merekomendasikan calon pelamar ketika sekolah membutuhkan tenaga pendidik baru, yang selanjutnya akan di proses oleh pihak yayasan. Perekrutan tidak terjadi setiap tahun, sekolah hanya membuka lowongan hanya ketika membutuhkan pegawai saja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mojosari Nganjuk”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dipaparkan diatas, adapun fokus penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana persiapan rekrutmen guru di MANU Mojosari?
2. Bagaimana sistem sosialisasi penerimaan guru baru di MANU Mojosari?
3. Bagaimana sistem seleksi guru baru di MANU Mojosari?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persiapan rekrutmen guru di MANU Mojosari.
2. Untuk mengetahui sistem sosialisasi penerimaan guru baru di MANU Mojosari.
3. Untuk mengetahui sistem seleksi guru baru di MANU Mojosari.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi dan tambahan khazanah keilmuan yang baru khususnya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MANU Mojosari.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai:

a. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dan memberikan manfaat untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

b. Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan bahan acuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

c. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran maupun sebagai masukan bagi peneliti lain mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari perbandingan guna menemukan inspirasi atau temuan baru untuk mendukung penelitian selanjutnya. Dalam hal ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya yaitu:

Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yulida Agustina pada tahun 2019. Dalam hasil penelitian dijelaskan bahwa: 1) persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di MTs YMPI Putihdoh dilakukan sesuai kebutuhan sekolah, 2) Penyebaran pengumuman guru baru hanya secara lisan dari guru ke

guru, 3) Penerimaan lamaran guru baru di lakukan interview langsung oleh kepala sekolah MTs YMPI Putihdoh, 4) Seleksi pelamar tidak ada karena seleksi adalah kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.⁶

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen guru. Perbedaannya, dalam penelitian tersebut lebih fokus pada rekrutmen tenaga pendidik. Sedangkan penelitian ini lebih fokus pada rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.

Penelitian kedua oleh Lisnandari pada tahun 2018. Dalam hasil penelitian dijelaskan bahwa rekrutmen telah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Manajemen rekrutmen yang dilakukan meliputi: perencanaan yang matang, pelaksanaan rekrutmen, pengawasan yang efektif dan kondusif, dan evaluasi rekrutmen.⁷

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen guru. Perbedaannya, dalam penelitian tersebut lebih fokus pada manajemen rekrutmen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Sedangkan penelitian ini lebih fokus pada proses rekrutmen.

Penelitian ketiga oleh Nur Saputra pada tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen dan seleksi di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik. Kegiatan rekrutmen yang telah terlaksana meliputi

⁶ Yulida Agustina, Skripsi: “*Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*”, (Lampung: UIN Raden Intan, 2019).

⁷ Lisnandari, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah, *Jurnal Islamic Education Management*, Vol.3, No. 2, Desember 2018

kegiatan persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru, seleksi pelamar, dan penerimaan hasil diterima atau ditolak.⁸

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen guru. Perbedaannya, dalam penelitian tersebut lebih fokus pada rekrutmen tenaga pendidik. Sedangkan penelitian ini lebih fokus pada rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.

Penelitian keempat oleh Sulistriani Sari pada tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang sudah berjalan dengan baik. strategi rekrutmen yaitu: Perencanaan rekrutmen diselenggarakan di Perguruan, pengumuman di berbagai sumber media. Seleksi administrasi, Pemanggilan kandidat untuk mengikuti seleksi, Seleksi meliputi: Tes tertulis pengetahuan ISMUBA, tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktek mengajar bagi guru dan praktek bekerja bagi karyawan, praktek membaca Al-qur'an, Pengumuman kelulusan. Evaluasi kegiatan rekrutmen dilakukan oleh kepala sekolah dalam satu semester sekali, dan selanjutnya di laporkan ke pihak perguruan.⁹

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen guru. Perbedaannya, dalam penelitian tersebut perencanaan rekrutmen dilaksanakan di perguruan tinggi. Sedangkan dalam penelitian ini proses rekrutmen dilaksanakan oleh pihak sekolah sendiri.

⁸ Nur Saputra, Skripsi: "*Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung*", (Lampung: UIN Raden Intan, 2021).

⁹ Sulistriani Sari, Skripsi: "*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*", (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2019).

Penelitian kelima oleh K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi pada tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik. Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi dapat dilihat dari mutu lulusan, mutu sebaran lulusan dan mutu prestasi siswa. Mutu lulusan dilihat dari hasil ujian nasional peserta didik. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini terbagi menjadi dua kepanitian, yaitu panitia internal (dalam) dan panitia eksternal (luar). Proses rekrutmen tenaga pendidik pada MAN Insan Cendekia Jambi dengan bekerja sama dengan MAN Insan Cendekia Serpong sudah dilaksanakan dengan baik dan selektif sehingga diperoleh tenaga pendidik yang ikhlas, berkualitas, dan loyalitas, yang tentunya sangat besar memberikan kontribusi terhadap mutu madrasah ini.¹⁰

Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen guru. Perbedaannya, dalam penelitian tersebut lebih fokus pada rekrutmen tenaga pendidik. Sedangkan penelitian ini lebih fokus pada rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.

F. Definisi Istilah

Penggunaan istilah seringkali menimbulkan bermacam-macam penafsiran. Maka penulis merasa perlu menjelaskan terlebih dahulu beberapa istilah yang digunakan dalam proposal ini. Istilah tersebut antara lain:

1. Rekrutmen

Yuniarsih dan Suwatno, perekrutan merupakan kegiatan untuk

¹⁰ K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekiawan Jambi, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 1, April 2015.

mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.¹¹

2. Tenaga Pendidik

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.¹²

3. Tenaga Kependidikan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.¹³

¹¹ Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal 62

¹² Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

¹³ Ibid.