

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Dalam Undang-Undang Standar Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, pendidikan merupakan 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 negara.<sup>1</sup> Pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia untuk mengembangkan potensi diri dalam berbagai aspek. Dari lahirnya seorang manusia ke bumi hingga kembali ke penciptanya, tentu tidak terlepas dari pendidikan.

Dalam hal pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia, yang memiliki kontribusi cukup besar adalah pendidikan. Pendidikan bisa dikatakan sebagai pusat utama pengembangan sumber daya manusia. Dengan kata lain, semakin terdidiknya seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kesadarannya dalam banyak aspek kehidupan. Pembangunan di bidang pendidikan dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan yang paling pertama didapatkan adalah dari keluarga. Selanjutnya, semakin besar seorang anak, maka ia dituntut untuk menempuh

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h.27.

pendidikan baik secara formal maupun non formal. Dalam melakukan pembangunan pendidikan, sekolah mempunyai peran yang sangat penting. Karena sekolah dijadikan sarana utama dalam pengembangan manusia baik dari hal intelektual maupun tingkah laku. Sekolah merupakan lembaga pendidikan secara formal yang dijadikan tempat untuk menuntut ilmu. Unsur-unsur yang ada di dalam sekolah pun turut andil dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada sumber daya yang ada di sekolah tersebut, baik guru, kepala sekolah dan pengawas, hingga tenaga kependidikan lainnya.

Sekolah sebagai suatu institut atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Selain itu juga sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan sesuai dengan visi, misi dan target yang direncanakan.

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Salah satu bentuk lembaga pendidikan adalah madrasah. Madrasah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata

pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di madrasah. Secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran yang berpusat pada siswa ( student centered ) lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa. Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Di sisi lain, pendidikan dipercayai sebagai wahana perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertikal.

Dalam hal manajerial, sekolah harus mempunyai manajemen yang baik, agar terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang efektif dan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sangat penting untuk memajukan sebuah sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas yaitu mengatur, mengelola, sebagai personalia serta mengevaluasi kegiatan yang ada di sekolah. Kepala sekolah mempunyai andil yang sangat besar dalam pendidikan yang ada di dalam sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin tenaga pendidik dan lainnya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepala sekolah beserta bagian personalia di tuntut untuk mampu merekrut dan menyeleksi calon-

calon guru dan tenaga kependidikan lainnya dengan baik. “Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan”<sup>2</sup>.

Untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga pendidik yang mumpuni. Dan bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, namun harus mempunyai profesionalitas dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, karena unsur utama dari sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik.

Tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah. Tenaga pendidik memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen personalia. Apalagi dalam bidang pendidikan, sangat dibutuhkan orang-orang yang kompeten di dalamnya. Karena akan berpengaruh pada hasil lulusan dari sekolah tersebut.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional.<sup>3</sup> Dengan melakukan perekrutan yang baik dan benar, sekolah harus mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut. Karena unsur utama sebuah sekolah adalah tenaga pendidik. Mutu sekolah dapat dilihat dari

---

<sup>2</sup> Fendy Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2013), h.79.

<sup>3</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Alfabeta: Bandung, 2010), h. 230

tenaga pendidik yang berkualitas baik. Sebaik apapun sarana dan prasarana yang ada di sekolah, apabila tenaga pendikinya tidak berkompeten, maka sekolah tersebut tidak mampu bersaing dalam hal pencapaian kualitas pendidikan.

Permasalahan yang sering terjadi di sekolah biasanya dalam hal rekrutmen tenaga pendidik adalah kurangnya perencanaan rekrutmen sehingga kurang matangnya kegiatan perekrutan dan hanya sekedar mengisi tempat yang kosong. Masih banyaknya para pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Era globalisasi, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa. Kemajuan bangsa Indonesia hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia.

Permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi pendidik, perbaikan sarana prasarana pendidikan,

dan meningkatkan mutu manajemen sekolah. Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas berkaitan dengan sumber daya manusia tersebut yang didalamnya terdapat kemampuan baik fisik maupun non fisik.<sup>4</sup>

Era globalisasi yang ditandai dengan adanya percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakter tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, keberadaan lembaga pendidikan juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Negara Indonesia memiliki landasan yang cukup kuat dalam menata pendidikan. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana prasarana, modal dan lain

---

<sup>4</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009, h. 1

sebagainya. Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang paling penting dan berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Masih rendahnya mutu pendidikan pada saat ini merupakan isu yang masih tetap muncul di permukaan. Isu tersebut merupakan suatu masalah yang perlu dicarikan jalan keluarnya oleh berbagai pihak khususnya yang terkait dengan masalah pendidikan sehingga dapat terselesaikan.

Dalam konteks manajemen pendidikan masalah rendahnya mutu pendidikan tidak dapat dipungkiri karena mengkaji tentang mutu pendidikan akan ditentukan oleh beberapa faktor. Permasalahan belum tercapainya mutu pendidikan yang baik pada setiap madrasah tidak terlepas dari keberadaan pengelola madrasah, baik dari pimpinan maupun staf pengajar yang dimiliki oleh suatu madrasah. Selain itu sarana dan fasilitas madrasah juga menentukan kemampuan madrasah untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan bermutu dalam pendidikan siswa. Namun demikian walaupun sarana dan fasilitas telah baik dan lengkap apabila tidak digerakkan dengan sistem manajemen pendidikan madrasah yang baik oleh Kepala Madrasah sebagai pimpinan ataupun guru sebagai tenaga pendidik maka proses pendidikan sangat sulit untuk mencapai mutu yang baik.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Bisa saja sekolah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya diatas rata-rata tetapi gagal dalam

mewujudkan lulusan yang berkualitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, disamping kurangnya koordinasi tim kerja dengan pihak manajemen sekolah.

Merekrut tenaga pendidik merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah SAW bersabda:

Terjemahan: “Ketika menyianyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan: Hai Rasulullah apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda: ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.

Dalam Al-qur’an yang menjadi dasar hukum rekrutmen terdapat dalam surat Al-qashash<sup>5</sup> ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahan: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku 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”

Dalam prakteknya selama ini masih tampak beberapa instansi yang mengabaikan peran fungsi dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada instansi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

---

<sup>5</sup> Departmen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang : Putra Toha, 1995), h. 270

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian yang lebih mendalam tentang “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet - Mojokerto”.

## **B. Fokus Penelitian**

1. Perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet – Mojokerto.
2. Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet – Mojokerto.
3. Evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet – Mojokerto.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah Pacet-Mojokerto.

1. Menganalisis perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet – Mojokerto.
2. Mendeskripsikan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet – Mojokerto.

3. Menganalisis proses evaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MBI Amanatul Ummah, Pacet – Mojokerto.

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

Manfaat dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teorietis**

Secara teorietis, penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran dan masukan dalam upaya kemajuan ilmu pendidikan.

- a. Sebagai kontribusi pemikiran sekaligus dalam rangka memperluas wawasan bagi kajian ilmu pendidikan dalam meningkatkan pemahaman tentang manajemen pendidikan Islam terutama dalam strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.
- b. Menambah ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu dalam manajemen pendidikan Islam.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan secara teorietis berguna bagi pengembangan wacana ilmu keislaman, terutama yang berkaitan dengan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak tertentu.

- a. Memberikan informasi mengenai strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.
- c. Sebagai upaya perbaikan serta peningkatan mutu pendidikan sehingga menghasilkan *out put* atau lulusan yang bermutu.
- d. Sebagai kontribusi dan motivasi bagi lembaga MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto terkait strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.
- e. Untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sebagai penerapan ilmu tentang manajemen pendidikan Islam.

#### **E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian**

Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik sehingga dapat memberikan gambaran pengembangan penelitian:

1. M. Ainul Yaqin, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013, dengan tesis berjudul “Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari Malang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitiannya adalah yayasan pendidikan almaarif tidak hanya menerapkan *maryt system* saja, selain itu masih ada *carrier system* yang dapat memberikan kesempatan pegawainya untuk mengembangkan bakat.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> M. Ainul Yaqin. (2013), *Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari Malang*

2. Tesis yang ditulis oleh Dewi Hajar (2015) dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) yang baik seperti yang ada di MAN Karanganom ternyata mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, serta menjadikan guru/karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>7</sup>
3. Ayu Istikomah, Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2014, dengan tesis berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Paramarta Unggulan”. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilaksanakan sudah baik, namun belum maksimal dikarenakan kurangnya persiapan rekrutmen yang dilakukan oleh pihak sekolah. Rekrutmen dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saja, tanpa melihat kualitas dan kualifikasi guru. Terdapat persamaan dan perbedaan antara penulis riset ini dengan riset yang akan penulis lakukan. Persamaannya adalah terletak pada strategi rekrutmen, dan perbedaannya adalah yang dilakukan penelitian ini adalah terfokus pada tenaga pendidik saja.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Dewi Hajar. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Kependidikan)* dalam Pendidikan Islam (studi kasus di MAN Karanganom,) Yogyakarta

<sup>8</sup> Ayu Istikomah. (2014), *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Paramarta Unggulan* Yogyakarta

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Orisinalitas Penelitian

No	Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas penelitian
1	M. Ainul Yaqin, 2013	Tesis, Sistem rekrutmen tenaga kerja di yayasan pendidikan al ma'arif singosari, Malang.	Pada substansi dan sistem rekrutmen dari segi perencanaan.	Pada Obyek yaitu perencanaan, strategi dan evaluasi rekrutmen.	Substansi kajian yang mendeskripsikan tentang perencanaan, strategi dan evaluasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.
2	Dewi Hajar, 2015	Tesis, Manajemen sumber daya manusia di MAN karanganom, Malang.	Pada substansi peningkatan kualitas tenaga pendidik.	Pada obyek yaitu perencanaan, strategi dan evaluasi rekrutmen.	Substansi kajian yang mendeskripsikan tentang perencanaan, strategi dan evaluasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.
3	Ayu Istiqomah, 2014	Tesis, Strategi rekrutmen tenaga pendidik di SMP Paramarta Unggulan, Surakarta.	Pada substansi terletak pada strategi rekrutmen.	Pada obyek yaitu perencanaan, strategi dan evaluasi rekrutmen dan berfokus pada tenaga pendidik saja.	Substansi kajian yang mendeskripsikan tentang perencanaan, strategi dan evaluasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.