

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan sadar untuk mengembangkan kemampuan, kepribadian dan pengetahuan manusia. Usaha tersebut dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pelatihan dan bimbingan. Sebagai suatu proses pelatihan, tentunya pelaksanaan pendidikan ini dilakukan di suatu lingkungan pendidikan. Terdapat tiga lingkungan pendidikan yang telah disepakati oleh para ahli, yaitu keluarga, sekolah dan masyarakat. Ketiganya tidak dapat dipisahkan dan saling melengkapi. Maka dalam konteks seperti ini, keberhasilan proses pendidikan tidak hanya dapat ditentukan oleh keberhasilan salah satu lingkungan, namun harus adanya keberpaduan antara lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat.

Tenaga pendidik memiliki peran penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dilihat dari dimensi pembelajaran, di Indonesia peran pendidik sangat dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pendidikan berkembang amat cepat, karena yang diterapkan pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Sehubungan dengan tuntutan kearah profesional tenaga pendidik, maka semakin dirasakan desakan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan.

Proses pengembangan pembelajaran di suatu lembaga tergantung kepada tenaga pendidik, oleh karena itu haruslah memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan diantaranya: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian.

Dalam PP No.19 Tahun 2005 pasal 28 tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan, bahwa seorang pendidik harus memiliki kualitas akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Sesuai dengan UU No.20 Tahun 2003 pasal 3 yaitu :

“Tujuan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peradaban dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa

kepada Tuhan yang Maha Esa. Berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab“.

Dalam pencapaian tujuan pendidikan tersebut, tenaga pendidik atau guru sangatlah berperan penting di dalamnya. Guru ialah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain. Kegiatan mengajar yang dilakukan guru tidak hanya berorientasi pada kecakapan-kecakapan dalam ranah cipta saja tetapi kecakapan yang berorientasi pada ranah rasa dan karsa. Dalam UU Sisdiknas Tahun 2003 Bab XI Pasal 40 Ayat 2b, bahwa guru adalah pendidik profesional yang wajib memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan (Muhibbin Syah, 2007).

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara menurut Oey Liang Lee, manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka, manajemen pendidikan adalah penataan bidang pendidikan melalui perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, penempatan, pembinaan, pengendalian, pengawasan dan penilaian secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Jaja Jahari, 2013).

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian. Menurut Sallis (2003) dalam buku Manajemen Madrasah, mengidentifikasi faktor yang membuat mutu pendidikan menjadi baik diantaranya adalah kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada mutu, sumber daya yang berlimpah, tenaga pendidik dan kependidikan yang unggul dan berkarakter, sarana dan prasarana yang memadai dan mendeskripsikan kepada arah tujuan yang ingin dicapai (Jaja Jahari, 2013).

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) organisasi dan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan persyaratan yang di tentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang

dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia (SDM) yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut (Jaja Jahari : 2008).

Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang di hasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. Yaitu dapat diidentifikasi dari banyak siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain serta lulusan relevan dengan tujuan (Amrullah Aziz, 2015).

Dari pengertian di atas, dapat di pahami bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung pada manajemen dan sumber daya manusia yang berkualitas serta profesional yang mampu menjalankan manajerial secara efektif dan efisien. Selain itu, dalam upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik maka harus diadakan pembinaan dan pelatihan profesional guru secara terus menerus agar terciptanya pendidik yang profesional. Upaya tersebut untuk meningkatkan mutu hasil belajar peserta didik. Maka, untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas, sebaiknya pihak manajer memiliki stategis khusus dalam rekrutmen.

Informasi yang didapat dari Kepala Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung tentang pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung masih menggunakan sistem kekeluargaan, karena Madrasah tersebut merupakan madrasah swasta dalam lingkup yayasan yang dikelola oleh satu keluarga. Selain itu, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung lebih mengedepankan tenaga alumni, karena lebih mengenal dan mengetahui kondisi lingkungan yang ada di madrasah. Sehingga masih adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan jenjang pendidikan terakhirnya. Dalam hal ini, upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas Madrasah melakukan Pendidikan dan Pelatihan bagi tenaga pendidik secara berkala (Wawancara, Senin 18 Februari 2019).

Dari hasil studi diatas, diperoleh fakta bahwa di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung masih ada hal-hal yang harus diperbaiki, diantaranya yaitu masih belum adanya pedoman dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, sehingga pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik masih dilakukan secara kekeluargaan dan mengedepankan

alumni, dan masih adanya tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan pendidikan terakhirnya.

Dari hasil studi pendahuluan diatas pentingnya masalah tersebut untuk diteliti dan dikembangkan, maka masalahnya akan diteliti dalam bentuk penelitian kualitatif deskriptif, dengan judul : ***“PELAKSANAAN MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Penelitian di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung)”***.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dalam pelaksanaan penelitiannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana latar alamiah dan kondisi objektif pendidik Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah tersebut?
3. Bagaimana faktor menunjang dan penghambat Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah tersebut?
4. Bagaimana hasil Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah tersebut?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui latar alamiah dan kondisi objektif Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah tersebut.
3. Untuk mengetahui faktor menunjang dan penghambat Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah tersebut.
4. Untuk mengetahui hasil Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah tersebut.

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

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis atau praktis.

##### **1. Kegunaan secara teoritis**

Menambah khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai permasalahan dalam bidang manajemen rekrutmen tenaga pendidik di madrasah.

##### **2. Kegunaan secara praktis**

Penelitian ini menjadi sumber informasi bagi para pengelola pendidikan dalam upaya mengimplementasikan manajemen rekrutmen tenaga pendidik.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris, *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen diartikan sebagai tata laksana atau ketatalaksanaan, yaitu suatu kegiatan mengatur, membimbing, dan memimpin orang-orang yang menjadi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Burhanuddin Yusuf, 2015).

Berdasarkan pengertian manajemen tersebut, sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Maka dari pernyataan tersebut, salah satu sumber daya yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan dalam suatu lembaga pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru.

Pendidik dalam Sistem Pendidikan Nasional adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pemong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Kedudukan guru bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, merilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Seorang pendidik, akan selalu menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. oleh karena itu, pendidik atau guru harus memiliki standar kualitas

pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab. Pendidik harus mengetahui serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Seorang pendidik juga harus mempunyai kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan (E. Mulyasa, 2011).

Menurut Undang-undang RI nomor 29 tahun 2003 tentang Sistem Pendidik Nasional pada Bab XI pasal 39 mengenai peran Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.

Manajemen Tenaga Pendidik adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti, melalui proses perencanaan Sumber Daya Manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan, dan pemberhentian (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011).

Berdasarkan pernyataan di atas, peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan dengan proses manajemen tenaga pendidik, khususnya dalam kegiatan rekrutmennya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan yang menginginkan tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan mutu pendidikan haruslah melaksanakan beberapa tahap dalam mencari tenaga pendidik yang baik, diantaranya dengan melakukan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik secara efektif.

Perekrutan adalah suatu proses penarikan sejumlah calon pelamar berdasarkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang didapatkan dari sumber-sumber calon tenaga kerja baik internal maupun eksternal dengan cara metode terbuka atau tertutup yang dilakukan

*recruiter* dengan memperhatikan sikap-sikap yang sesuai dengan kaidah perekrutan (Agus Supriyanto, 2017).

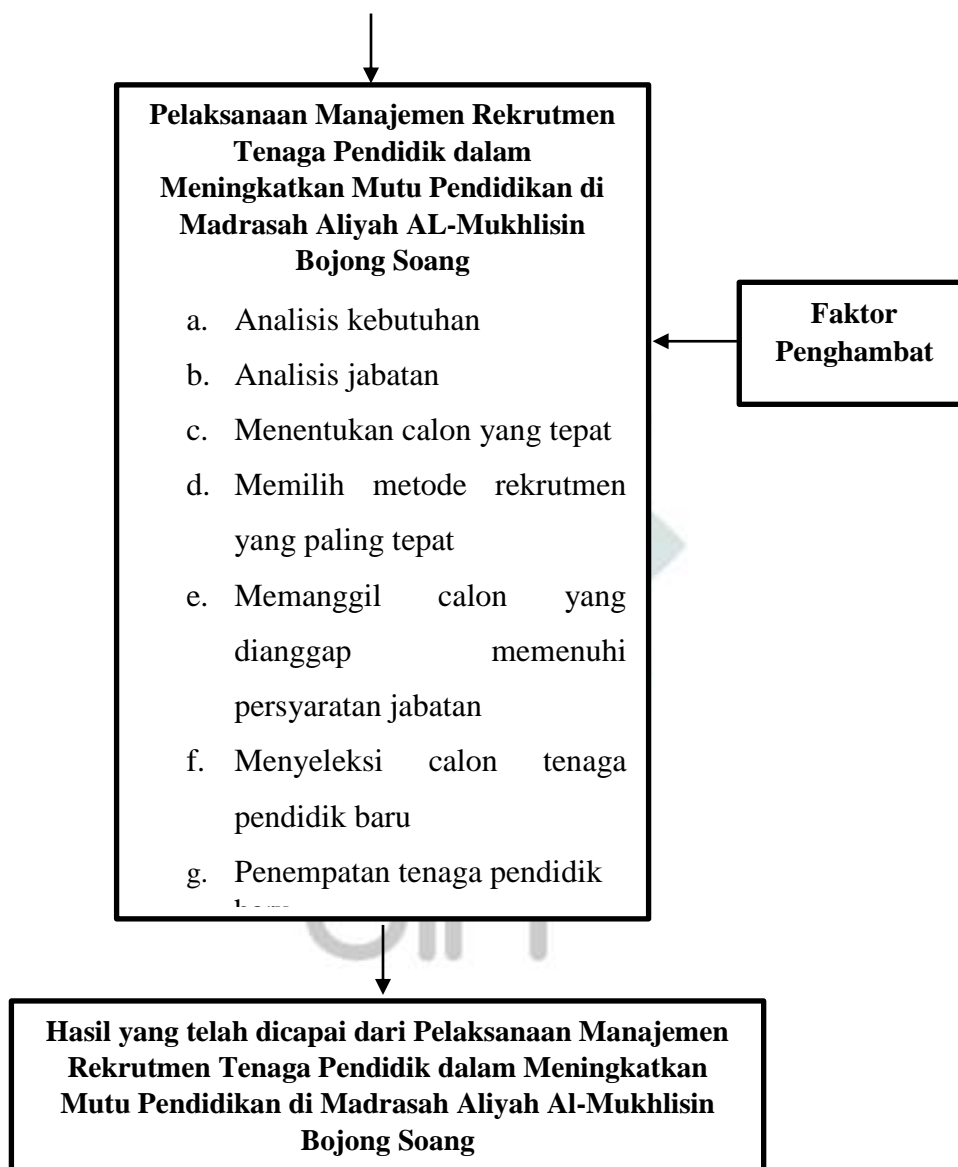
Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru adalah melakukan persiapan dengan matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah dapat memperoleh tenaga pendidik yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru tersebut meliputi :

1. Analisis kebutuhan
2. Analisis jabatan
3. Menentukan calon yang tepat
4. Memilih metode rekrutmen yang paling tepat
5. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
6. Menyeleksi calon tenaga pendidik baru
7. Penempatan tenaga pendidik baru (Burhanuddin Yusuf, 2015).

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka yang dijadikan objek penelitian mencakup latar alamiah dan kondisi objektif di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung, pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, faktor penunjang dan penghambat dan hasil manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin Bojong Soang Kabupaten Bandung.

Secara skematis kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 1.1



## **F. Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian ini dan beberapa pustaka tersebut telah menginspirasi peneliti, untuk melakukan penelitian ini. Dari beberapa pustaka yang dikaji antara lain :

1. Skripsi sarjana Manajemen Pendidikan Islam atas nama Yunitya Fajrin Nafisa; tahun 2013; dengan judul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Madrasah (Penelitian di MTs Al-Mishbah Kecamatan Cibiru Kota Bandung) Dalam skripsi Yunitya ini, peneliti mengambil dan mempelajari tentang sistematika penulisan skripsi. Perbedaan skripsi Yunita dengan skripsi penulis adalah terdapat pada latar belakang masalah dan teori rekrutmen yang diambil.
2. Skripsi sarjana Manajemen Pendidikan Islam atas nama Ai cahyati ; tahun 2013; dengan judul Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Penelitian di Al-Hurriyah Sadawangi Majalengka). Dalam skripsi Ai Cahyati ini, peneliti mengambil dan mempelajari tentang konsep mutu pendidikan. Perbedaan skripsi tersebut dengan skripsi penulis terdapat pada latar belakang masalah yang diteliti.

