

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas dan mutu pendidikan yang rendah dan belum merata yang ada di setiap daerah di Indonesia, adalah salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa. Namun bukan berarti pemerintah tidak berupaya untuk memajukan dan mengembangkan setelah meningkatkan mutu pendidikan Indonesia. Telah banyak program yang diberikan pemerintah kepada pendidikan baik berupa peningkatan kualitas sekolah maupun tenaga pendidik.

Permasalahan pemerataan pendidikan juga terjadi di daerah Soreang, Kabupaten Bandung Jawa Barat dimana terbatasnya kualitas sumber daya manusia yang bisa berpartisipasi langsung dalam pendidikan. Dan terdapat banyak sumber daya manusia termasuk tenaga pendidik di lembaga pendidikan belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Sehingga sering terjadi ketidakefektifan antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan jumlah sumber daya manusia itu sendiri. Ini terjadi karena terdapat kekurangan tenaga ahli dan profesional serta tidak sesuai penempatan personil tersebut.¹

Suatu daerah dikatakan maju apabila memiliki kualitas dari sumber daya manusia. Salah satu tolak ukur kualitas tenaga pendidik dan kependidikan terutama di Kabupaten Bandung adalah kualitas pada sebuah lembaga pendidikan. Karena persaingan yang begitu ketat antar lembaga pendidikan. Menyebabkan kebutuhan yang cukup banyak bagi tenaga pendidik yang profesional. Maka peran pendidik sangatlah penting dalam menciptakan masyarakat yang terbuka demokratis dan cerdas. Maka, meningkatkan kualitas pendidikan harus senantiasa diperhatikan oleh suatu bangsa. Bangsa Indonesia akan mencapai kemajuan ketika memperhatikan bagaimana pendidikan berjalan

¹ Nuril Huda, "Desentralisasi Pendidikan: Pelaksanaan dan Permasalahannya", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, No. 017 Tahun Ke-15, Juni, 1999, 8.

negara ini. Karena harapan setiap warga negara adalah dengan pendidikan akan meningkatkan kualitas serta harkat derajat manusia Indonesia.

Madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan adalah sarana untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Karena didalamnya terdapat proses pendidikan yang telah berpengalaman bertahun-tahun sebagai hasil perkembangan dari pesantren. Madrasah adalah suatu tempat yang strategis untuk menciptakan manusia yang bermoral dan berpendidikan serta memiliki visi misi tujuan sesuai dengan tujuan agama maupun negara. Pembelajaran yang dilakukan di madrasah adalah wujud pengembangan dari keinginan masyarakat akan adanya lembaga yang berkualitas serta berpedoman pada agama serta bangsa.

Ketika berbicara masalah sumber daya manusia maka ada dua aspek penting, yakni kualitas dan kuantitas. Kualitas berhubungan erat dengan mutu yang didalamnya terdapat kemampuan fisik maupun psikis atau mental. Aspek kuantitas berhubungan dengan jumlah sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang terdapat pada lembaga pendidikan.

Untuk menjadikan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu, lembaga pendidikan ini harus bisa menghadapi tantangan zaman. Karena di zaman modern ini, terdapat persaingan yang begitu ketat antara lembaga pendidikan umum dan lembaga pendidikan berbasis agama. Maka lembaga pendidikan agama atau madrasah dituntut harus bisa bertahan di situasi sekarang, serta mampu mengolah seluruh kemampuan dan kapasitas yang dimiliki secara baik dan optimal, dari mulai peserta didik, tenaga pendidik, keuangan, dan pengelolaan yang berhubungan dengan masyarakat.

Maka madrasah harus bisa menerapkan pola manajemen yang baik yang diterapkan pada lembaga pendidikannya. Karena madrasah adalah salah satu lembaga pendidikan yang berpengaruh di masyarakat dan sebagai agen perubahan. Karena lembaga pendidikan yang dikelola dengan manajemen yang baik akan memberikan hasil pada suatu proses pembelajaran dan hasil sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan merupakan hal yang urgen dan penting bagi perkembangan manusia di masa datang. Karena pendidikan adalah wadah yang digunakan untuk mengeluarkan manusia dari sifat kebodohnya dan mengeluarkan potensi kecerdasannya. Sehingga, pendidikan akan membuat manusia menemukan potensi dalam dirinya. Selain itu, pendidikan akan memberikan pemahaman, pengetahuan, dan pengalaman baru bagi seorang manusia untuk mengenal lebih dalam kemampuan yang bisa dikembangkan dalam dirinya. Hal ini akan menyebabkan munculnya potensi produktif dalam dirinya serta mengenal lingkungan masyarakat lebih luas.

Dalam lembaga pendidikan tenaga pendidik adalah bagian penting pada peningkatan kualitas pendidikan. Defini tenaga pendidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri kemudian diangkat untuk menyelenggarakan pendidikan. Yang meliputi pengelolaan satuan pendidikan, pengawas, peneliti, pustakawan, dan teknisi. Tenaga pendidik adalah sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar, tutor, fasilitator, instruktur, serta sebutan lain yang sesuai dengan bidangnya. Dan yang terpenting tenaga pendidik adalah salah satu sumber daya manusia yang berpartisipasi pada penyelenggaraan pendidikan.²

Salah satu tolak ukur seorang tenaga pendidik dapat diakui di sekolah maupun di masyarakat adalah dengan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai serta memiliki sertifikat dan ijazah. Yang akan menjadi bukti bahwa dia memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu yang cukup untuk ditempatkan pada bidang. Menurut undang-undang RI No, 20 tahun 2003 sisdiknas pasal 28 ayat 1 bahwa seorang tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi kompetensi sebagai agen pembelajaran. Serta sehat jasmani dan rohani juga mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.³

² Pupuh Faturrohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, (Jakarta : PT. Refika Aditama, 2007), 113.

³ UU No. 20 tahun 2003 pasal 1, BAB 1 Ketentuan umum

Melihat pentingnya peran tenaga pendidik dalam sebuah manajemen lembaga pendidikan. Maka diperlukan sebuah pengelolaan dan manajemen dalam rekrutmen tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan. Sebagai sarana untuk memperoleh tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kompetensi yang memadai. Melalui rekrutmen pendidik yang kegiatannya adalah proses demi mendapatkan sejumlah manusia yang berkualitas di saat dan lingkungan yang baik sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga lembaga pendidikan dapat menyeleksi berdasarkan kepentingan baik dalam jangka waktu yang pendek maupun jangka waktu yang panjang.⁴

Menurut Sunarto tahapan rekrutmen dan seleksi meliputi:⁵

- a. Penentuan kebutuhan, yakni spesifikasi yang dibutuhkan sebuah lembaga untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.
- b. Penyeleksian persyaratan administrasi. Penyeleksian adalah syarat utama yang harus dilakukan oleh eh menyeleksi pelamar untuk mengetahui siap atau tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi. Di dalamnya meliputi pendaftaran pengisian formulir, pemenuhan syarat syarat yang sudah ditentukan oleh lembaga, serta persyaratan jika diperlukan.
- c. Tes penerimaan kerja, adalah proses penyeleksian pelamar atau calon pegawai dengan penyesuaian jabatan yang akan diisi.

Melalui kegiatan rekrutmen yang berkualitas diharapkan madrasah memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang selarasa dengan cita-cita dan keinginan madrasah dan berstandar Nasional, sebab dalam proses penyelenggaraan pendidikan sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat mendukung dan penting. Kesuksesan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan madrasah atau sekolah dipengaruhi langsung oleh sumber daya manusia yang terlibat di lembaga tersebut. Dalam proses pencapaian tujuan

⁴. Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (jakarta : Rineka Cipta, 2009), 111.

⁵ Sunarto, *Administrasi Kepegawaian*, Bandung : Alfabeta 2005, 109.

pendidikan akan terjadi kesulitan jika sumber daya manusia didalamnya tidak memiliki kemampuan yang baik. Meskipun lembaga tersebut bisa memenuhi sarana, kurikulum, dan perlengkapan yang sudah memiliki standar dan baik.

Manajemen rekrutmen yang dilakukan dengan baik oleh madrasah diharapkan akan menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi yang diinginkan yayasan ataupun madrasah. Sebab keberlangsungan lembaga pendidikan dipengaruhi langsung oleh manusia atau personel yang bermutu. Kesuksesan program kerja madrasah salah satunya ditentukan oleh manusia yang terlibat di dalamnya. Pencapaian tujuan pendidikan akan sulit dilakukan jika hanya mengandalkan fasilitas yang lengkap ataupun gedung yang mewah tapi belum mempunyai personel yang bermutu dan sesuai dengan kompetensinya.

Keterbukaan pada manajemen rekrutmen tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan khususnya madrasah. Harus dilakukan karena berkaitan dengan kebutuhan sumber daya yang luas dan demi menarik banyak calon tenaga pendidik yang berkualitas untuk pelamar di lembaga pendidikannya. Yang terjadi dewasa ini di lembaga pendidikan khusus yang madrasah suatu manajemen rekrutmen dilakukan secara tertutup. Bahkan cenderung tidak dilakukan. Padahal dengan adanya rekrutmen yang baik sebuah lembaga pendidikan akan dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi dan bidangnya.

MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA merupakan lembaga pendidikan Islam yang cukup berpengaruh dalam melahirkan alumni dan lulusan yang baik serta memiliki kemampuan dalam bidang agama dan bidang umum. Maka MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA melaksanakan manajemen rekrutmen dengan baik agar bisa melahirkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA yang berada di Soreang, MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA merupakan lembaga pendidikan Islam yang cukup berpengaruh dalam melahirkan sumber daya manusia yang produktif baik dalam iman, takwa. memiliki tenaga pendidik yang sesuai standar. Penulis menemukan bahwa rekrutmen pendidik yang dilakukan di MTs Nurul Falaah dan MTs

YAMISA Soreang ini memiliki keunggulan. Dimana di MTs Nurul Falaah dan MTs Yamisa Soreang dalam proses rekrutmen sudah menggunakan manajemen rekrutmen tenaga pendidik. Sehingga setiap pendidik yang mengajar di MTs Nurul Falaah dan MTs Yamisa Soreang sesuai dengan kualifikasi kompetensinya. Maka penulis berkeinginan untuk meneliti dan mengetahui bagaimana proses manajemen rekrutmen yang dilakukan di MTs Nurul Falaah dan MTs Yamisa Soreang Kabupaten Bandung.

Dengan melihat begitu pentingnya peran tenaga pendidik dalam menentukan kualitas dan kemajuan suatu lembaga pendidikan. Maka penulis berkeinginan meneliti serta mengetahui bagaimana proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan di MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang Kabupaten Bandung.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang Kabupaten Bandung?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam rekrutmen guru di MTs-MTs tersebut?
3. Bagaimana solusi dari problem yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik MTs-MTs tersebut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah:
 - a. Untuk mengidentifikasi strategi rekrutmen pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang Kabupaten Bandung.
 - b. Untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam rekrutmen pendidik di MTS-MTS tersebut

c. Untuk mengidentifikasi solusi dari problem yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik MTS-MTS tersebut.

2. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Teoretis

Hasil dari penelitian ini penulis harapkan akan memberi manfaat dan partisipasi dalam pemikiran manajemen rekrutmen di lembaga pendidikan yang menjadi lokasi penelitian penulis. Serta menjadi ilmu dan pembelajaran berharga bagi penulis di masa mendatang.

b. Praktis

1. Bagi MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang Kabupaten Bandung Dapat menjadi bahan pengembangan manajemen rekrutmen tenaga pendidik.
2. Bagi pemerintah sebagai bahan untuk mencari dan menyalurkan tenaga pendidik yang belum memiliki pekerjaan untuk disalurkan ke lembaga pendidikan pendidikan tersebut.
3. Bagi yayasan lembaga pendidikan MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang dapat menjadi acuan perbaikan dalam sistem manajemen rekrutmen yang lebih baik.
4. Bagi kepala madrasah menjadi acuan untuk bisa mencari dan mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai dengan kualifikasi.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Indah Tresnawati. 2010. *Sistem Rekrutmen Santri di Pondok pesantren Al-Hikmah Bedono*. Tesis Prodi PAI. Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Surakarta Pengkol Tanon Sragen.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana sistem rekrutmen santri di pondok pesantren Al-Hikmah Bedona Pengkol Tanon Sragen. Cara santri harus memenuhi

persyaratan yang ditentukan kemudian strategi kegiatan yang dilakukan panitia juga seperti apa peserta seleksi yang di harus dilalui oleh para santri untuk bisa masuk dan menjadi santri di ponpes tersebut. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem rekrutmen santri meliputi 3 cara yaitu: 1. Sistem atau cara rekrutmen itu untuk syarat-syarat yang harus dilalui oleh para santri dalam proses rekrutmen Al-Hikmah; 2. strategi rekrutmen atau kegiatan yang dilakukan dimana melibatkan berbagai elemen di lembaga pendidikan tersebut.; 3. rekrutmen di mana calon santri mengikuti tahap tes dan seleksi yang telah ditentukan oleh ponpes tersebut.

2. Erma Novitasari. 2012. *Strategi Rekrutmen Peserta Didik Baru pada Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) di SMP Al-Islam 1 Surakarta*. Tesis Prodi PAI. Program pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Surakarta.

Permasalahan penelitian ini berfokus pada strategi yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik di Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) SMP Al-Islam 1 Surakarta. Hasil dari penelitian ini adalah bagaimana strategi dan proses manajemen rekrutmen yang dilakukan di RSBI SMP Al-Islam. Termasuk di dalamnya bagaimana syarat-syarat yang harus dilalui oleh peserta didik untuk bisa menjadi peserta didik di smp tersebut juga seleksi yang harus dilakukan oleh calon peserta didik.

3. Fauzul Hamidi. 2014. *Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ujung Tanjung Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir*. Tesis Prodi PAI. Program pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan syarif kasim Riau.

Hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir telah berjalan sebagaimana mestinya, mulai dari perencanaan, pembinaan, dan penilaian (evaluasi) tenaga pendidik. Tetapi perlu ditingkatkan pada beberapa aspek, di antaranya peluang guru untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kesejahteraan guru. Kesimpulan penelitian adalah

bahwa keberhasilan sebuah lembaga pendidikan ditentukan oleh manajemen yang baik. Manajemen yang baik hendaklah didukung oleh teamwork yang solid. Mulai dari kepala madrasah, guru, staf administrasi, pegawai, hingga siswa harus memahami peran masing-masing. Sehingga unsur-unsur manajemen dapat berjalan secara serasi, menyeluruh, dan berkesinambungan.

E. Kerangka Pemikiran

Rekrutmen tenaga pendidik adalah suatu kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan, baik secara kualitas maupun kuantitasnya, atau kualifikasi dan kompetensinya. Menurut gorton yang dikutip oleh bafadal mengatakan bahwa rekrutmen bertujuan untuk mencari calon personel yang paling baik dan memiliki kualifikasi untuk mengisi pada sebuah jabatan.

1. Rekrutmen Pendidik⁶

a. Persiapan rekrutmen pendidik

Dalam rekrutmen pendidik kegiatan pertama yang dilakukan adalah melakukan persiapan rekrutmen pendidik secara matang. karena dengan rekrutmen itu madrasah dapat memperoleh tenaga pendidik yang terbaik. Maka persiapan yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan diantaranya:

- 1) Membentuk panitia rekrutmen pendidik.
- 2) Mengkaji berbagai undang-undang pemerintah, peraturan madrasah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan pendidik, dan otonomi daerah.
- 3) Menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi calon tenaga pendidik.
- 4) Menetapkan prosedur pendaftaran pendidik.
- 5) Menetapkan jadwal rekrutmen pendidik.
- 6) Menyiapkan fasilitas yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen pendidik,

⁶ Bafadal Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 30.

seperti media untuk pengumuman penerimaan tenaga pendidik.

- 7) Menyiapkan tempat mengumpulkan lamaran pendidik.
- 8) Menyiapkan materi tes seleksi, petunjuk penilaian, tempat ujian dan hasil ujian.

b. Penyebaran informasi pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru

penyebaran informasi dilakukan dapat melalui media baik elektronik maupun media cetak contohnya lewat whatsapp, internet, sosial media, brosur dan sebagainya. Didalamnya berisi tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi, batas waktu pendaftaran, dan prosedur apa saja yang harus dilakukan untuk lamaran.

c. Penerimaan lamaran calon tenaga pendidik baru.

Ketika calon pelamar tenaga pendidik mengetahui adanya lowongan kemudian memasukkan lamarannya, maka tugas dari panitia adalah:

- 1) Memberikan pelayanan kepada calon tenaga pendidik/pelamar yang memasukkan surat lamaran kerja.
- 2) Melakukan pengecekan kelengkapan yang mesti dipenuhi dalam proses lamaran.
- 3) Melakukan pengecekan isian yang ada dalam lamaran, seperti nama, serta alamat, dan sebagainya
- 4) Melakukan rekap pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

d. Seleksi pelamar.

Penyeleksian adalah sebuah tahapan penyaringan pelamar atau calon tenaga pendidik pelamar atau calon tenaga pendidik untuk dipilih sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan. Teknik yang dilakukan dalam seleksi diantaranya wawancara, tes pengetahuan, tes kesehatan, dan sebagainya.⁷

Dalam manajemen rekrutmen harus ada perencanaan dalam proses seleksi, di mana tujuan penyeleksian tersebut adalah demi memperoleh tenaga pendidik

⁷ Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, 30.

yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi, jumlah yang dibutuhkan sesuai dengan informasi yang tersedia, tenaga pendidik yang memiliki pengetahuan pengalaman dan keterampilan yang sesuai dan untuk menempatkan posisi terbaik bagi calon pelamar yang lulus seleksi.

2. Sumber Rekrutmen⁸

Dalam rekrutmen tenaga pendidik bisa ditentukan melalui beberapa sumber. Fokus utama adalah bagaimana orientasi manajemen tenaga pendidik sesuai dengan kebijakan yang diambil oleh yayasan ataupun lembaga pendidikan. Dengan pertimbangan penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan madrasah. Akan mengakibatkan keseimbangan pada penentuan sumber tenaga pendidik yang dibutuhkan.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan madrasah bergantung pada bagaimana manajemen tenaga pendidik yang dilakukan. Penentuan perekrutan tersebut bisa diperoleh dengan dua cara, yakni dengan perekrutan dari sumber internal dan perekrutan dari sumber eksternal madrasah

Sumber internal adalah calon tenaga pendidik yang akan mengisi kekosongan dalam pekerjaan di lembaga pendidikan, biasanya dilakukan dengan cara pemindahan atau pemutasian tenaga pendidik yang telah dalam jabatan tersebut memenuhi kualifikasi. Pemindahan tenaga pendidik tersebut bisa secara horizontal maupun secara vertikal. Dengan cara rekrutmen internal, maksudnya ketika sebuah lembaga pendidikan membutuhkan tenaga pendidik maka akan dilakukan pengumuman tentang lowongan posisi di suatu jabatan. Bisa dilakukan dengan cara menyebarkan informasi melalui brosur di madrasah maupun dilakukan melalui penyebaran informasi melalui whatsapp, atau bisa juga melalui rapat internal lembaga pendidikan madrasah. Sumber

Sumber rekrutmen tenaga pendidik dalam suatu lembaga pendidikan madrasah salah satunya adalah Eksternal Madrasah

Sumber eksternal madrasah adalah calon tenaga pendidik yang akan

⁸ Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, 30.

mengisi kekosongan jabatan melalui proses rekrutmen tenaga pendidik di luar madrasah:

- 1) Media cetak (koran);
- 2) Media elektronik (Radio dan Televisi);
- 3) Sekolah/ perguruan tinggi;
- 4) Rekomendasi dari para guru;
- 5) Departemen Tenaga Kerja;
- 6) Internet;
- 7) Bursa Tenaga Kerja;
- 8) Asosiasi-asosiasi.

3. Strategi rekrutmen tenaga pendidik.⁹

a. Mencari dari dalam lembaga pendidikan

- 1) Bisa dilakukan dengan cara meminta bantuan kepada tenaga pendidik yang sudah lama mengajar di lembaga pendidikan tersebut. Kepala madrasah secara informal bisa menanyakan kepada staf calon tenaga pendidik jika mengenal ada tenaga pendidik yang memiliki minat untuk bekerja di madrasah tersebut.
- 2) Pengumuman secara terbuka di lembaga pendidikan, keterbukaan adalah kunci untuk kesuksesan dalam rekrutmen supaya tidak terjadi kecurigaan bila terjadi permainan di lingkungan lembaga pendidikan madrasah

b. Mencari dari luar lembaga pendidikan

- 1) Pemasangan iklan lowongan bagi calon tenaga pendidik, tujuannya demi menyebarkan informasi pada lingkungan masyarakat diluar lembaga pendidikan bahwa ada lowongan kebutuhan tenaga kerja untuk dan sebuah lembaga pendidikan memberikan undangan bagi siapa yang berminat untuk mengajukan lamaran.

⁹ Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 47.

- 2) Bisa juga dengan cara memanfaatkan dinas tenaga kerja, cara ini bisa dilakukan bagi lembaga pendidikan yang memerlukan tenaga kerja pendidik yang ahli maupun yang belum ahli. Dinas tenaga kerja biasanya memiliki daftar para pencari kerja dengan kelompok pekerja profesional.

Conny R. Semiawan menjelaskan bahwa seorang tenaga pendidik harus memiliki kompetensi dengan 3 kriteria yang terdiri dari:¹⁰

- a) *Knowledge criteria*, adalah kecerdasan intelektual yang terdapat pada calon tenaga pendidik yang didalamnya meliputi penguasaan materi pembelajaran, penguasaan pengetahuan cara mengajar, pengetahuan mengenai teori belajar dan tingkah laku individu, juga pengetahuan mengenai penyuluhan atau bimbingan, serta pengetahuan kemasyarakatan dan pengetahuan umum.
- b) *Performance criteria*, adalah kompetensi tenaga pendidik yang berkenaan dengan perilaku dan keterampilan. Meliputi keterampilan mengajar, bergaul dan berkomunikasi dengan teman sejawat ataupun peserta didik, kemampuan membimbing mengajar dan menilai, dan yang terakhir adalah kemampuan menguasai penyusunan persiapan mengajar atau perencanaan pembelajaran.
- c) *Product criteria*, yaitu kompetensi tenaga pendidik pada pengukuran kompetensi dan kecerdasan serta perkembangan peserta didik proses pembelajaran.

4. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

a. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Persiapan dilakukan oleh lembaga pendidikan madrasah tim mulai menyiapkan peralatan untuk proses rekrutmen tenaga pendidik supaya di saat proses proses rekrutmen data-data dari calon tenaga pendidik atau pelamar dapat

¹⁰ Danim Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 60.

diproses dengan baik.

a) Penyebaran informasi penerimaan tenaga pendidik

Mengumumkan pada masyarakat sekitar tentang adanya lowongan pekerjaan melalui media spanduk, brosur, internet, surat kabar, dan sebagainya. Pengumuman penerimaan pendidik yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

b) Penerimaan lamaran calon tenaga pendidik baru.

Semua lamaran pendidik yang masuk diperiksa dan direkap sesuai keperluan madrasah sehingga pihak madrasah dapat memisahkan berkas pelamar dengan berkas yang lain.

c) Seleksi pelamar.

Tujuan dari seleksi ini adalah untuk menyaring pelamar yang memenuhi persyaratan demi mengisi jabatan yang telah ditetapkan. Teknik yang dilakukan dalam tes berupa seleksi kompetensi pengetahuan, seleksi wawancara, tes fisik, tes psikis dan sebagainya.

5. Kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.¹¹

a) Faktor-faktor organisasi

Faktor-faktor organisasi di dalamnya terdiri dari kebijakan promosi dari dalam lembaga, kemudian kebijakan mengenai upah atau imbalan, dan kebijakan tentang satu pekerjaan serta rencana jangka panjang.

b) Para pelamar atau calon tenaga pendidik belum mampu bekerja dan berfikir secara manajemen.

c) Keadaan lingkungan

Di dalamnya terdiri dari di dalamnya terdiri dari kedudukan

¹¹ Sudarwan, *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*, 60

lembaga pendidikan dibandingkan dengan lembaga pendidikan yang lain yang bergerak di bidang yang sama, juga tingkat pengangguran.



KERANGKA PEMIKIRAN

PENYEBAB MASALAH

- Manajemen Rekrutmen di Madrasah yang kurang teratur.
- Guru bidang studi yang tidak memenuhi kualifikasi akademik.
- Kekurangan tenaga pendidik pada mata pelajaran tertentu.

Rekrutmen Guru

MASALAH/PROBLEM
PENGEMBANGAN
MADRASAH
BERMUTU

INDIKATOR MASALAH

1. Standar kurikulum dan Proses pembelajaran: Pengembangan kurikulum dilakukan sesuai kebutuhan dan kondisi masyarakat.
2. Standar penilaian: Penilaian dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan .
3. Standar Lulusan: Kompetensi lulusan harus sesuai dengan kebutuhan kecakapan hidup.
4. Standar Pendidik: Pendidik harus memiliki kompetensi: Paedagogik, kepribadain, professional, sosial.

BATASAN MASALAH
Manajemen Rekrutmen
Tenaga Pendidik

Pernyataan Masalah: Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs Nurul Falaah dan MTs YAMISA Soreang Kabupaten Bandung?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam rekrutmen guru di MTs-MTs tersebut?
3. Bagaimana solusi dari problem yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik MTs-MTs tersebut?

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG