

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang dilaksanakan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik pada tingkat lokal, nasional maupun internasional. Pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju. Pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (Siti Tsuwaibah 2010:1). Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia yang professional dapat meningkatkan mutu pendidikan yang lebih tinggi. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.

Proses rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting, dapat diperoleh melalui diantaranya upaya rekrutmen yang efektif. Yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperoleh untuk berbagai bidang pekerjaan untuk pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah yang ditentukan 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 yang profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut (Tsuwaibah 2010 : 1).

Kegiatan rekrutmen adalah kelanjutan dari apa yang telah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja seperti yang sudah direncanakan baik dari segi jumlah maupun kuantifikasi yang diinginkan melalui rekrutmen. Upaya-upaya rekrutmen dapat dipandang sebagai sesuatu yang kontinyu atau intensif. Upaya-upaya kontinyu untuk merekrut memiliki keuntungan dalam memperhatikan sebuah organisasi (Siti Tsuwaibah, 2010: 3). Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona, 2009:132). Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi, (R.Wayne Mondy, 2008:132). Tenaga pendidik menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sumber daya manusia yang digunakan lembaga sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dilaksanakan, sebagaimana disebutkan di atas bahwa manajemen dalam pendidikan sangatlah penting bagi sebuah organisasi pendidikan.

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan di Madrasah Aliyah Al-Inaayah pada hari senin, 8 Januari 2018 pukul 10.00 wib s.d selesai dengan narasumber Bapak Kiki Eriska M,Pd. selaku kepala madrasah, Bapak Agus Bagwan, S.E. selaku guru Ekonomi madrasah dan Bapak Yedi Rismawan, S.Pd selaku guru Bahasa Inggris di Madrasah Aliyah Al-Inaayah. Hasil dari studi pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa di Madrasah Aliyah Al-Inaayah Depok Pakenjeng Garut ada 20 tenaga pendidik. Diantara tenaga pendidik ada yang memegang 3 mata pelajaran yaitu saudara Sindi Resmana, S.E. memegang 3 mata pelajaran diantaranya pelajaran Matematika, Penjaskes, dan Teknologi Informasi Komunikasi. Selain mengajar 3 mata pelajaran tersebut Sindi Resmana, S.E. mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain Sindi Resmana, S.E. yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya ada tenaga pendidik lainnya yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu saudari Susilawati, S.Pd. Latar belakang pendidikannya yaitu pendidikan Bahasa Inggris tetapi mengajar Bahasa Indonesia. Di Madrasah aliyah Al-Inaayah ada 2 tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan memegang 3 mata pelajaran yaitu Sindi Resmana, S.E. dan Susilawati, S.Pd. Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik karena adanya permasalahan rekrutmen yang ada di Madrasah Aliyah Al-Inaayah Depok Pakenjeng Garut. Yaitu madrasah ini melakukan rekrutmen tidak berdasarkan kebutuhan yang dibutuhkan Madrasah Aliyah Al-Inaayah.

Berdasarkan fenomena diatas, fokus penelitian ini adalah rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah Depok Pakenjeng Garut dengan mengambil judul penelitian yaitu : “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah Depok Pakenjeng Garut”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Bertolak dari latar belakang diatas, dapat disimpulkan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana latar alaminya Madrasah Aliyah Al-Inaayah ?
2. Bagaimana perencanaan program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah ?
3. Bagaimana pelaksanaan program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah ?
4. Bagaimana pengawasan pelaksanaan program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah ?
5. Bagaimana evaluasi program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah ?
6. Apa faktor pendukung dan penghambat program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah ?
7. Bagaimana hasil program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Latar alaminya Madrasah Aliyah Al-Inaayah.
2. Perencanaan program tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah.
3. Pelaksanaan program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah.
4. Pengawasan pelaksanaan program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah.
5. Evaluasi program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah.
6. Faktor pendukung dan penghambat program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah.
7. Hasil program rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan pengetahuan dan pengalaman mengenai rekrutmen tenaga pendidik yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Mendapatkan pengetahuan bagaimana melakukan pembinaan dari pihak sekolah mengenai rekrutmen tenaga pendidik yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para praktisi pendidikan dalam rangka perekrutan tenaga pendidik .

E. Kerangka Pemikiran

Metodologi penelitian kualitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek ilmiah, peneliti adalah sebagai instrument kunci pengambilan sample sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2013:15).

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur/mengelola. Manajemen adalah “ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Badrudin, 2013:1). Dalam implementasinya, manajemen membutuhkan berbagai fungsi manajemen. Para pakar manajemen mengemukakan pendapat yang bermacam-macam, namun penulis memaparkan pendapat G.R Terry yang menyatakan empat fungsi manajemen adalah *Planning* (Perencanaan) *Organizing* (Pengorganisasian) *Actuating* (Penggerakan atau Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan) atau lebih dikenal dengan sebutan atau singkatan POAC (Andi Prastowo, 2012:32).

Perencanaan (*Planning*) adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki, serta pemantauan dan penilaian atas hasil pelaksanaannya. Perencanaan ini dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan (Andi Prastowo, 2012:33). Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan merupakan langkah awal

sebuah manajemen, tanpa adanya perencanaan yang sempurna tentu hasil yang akan didapat tidak akan maksimal, terutama didalam perencanaan program, tentunya keberhasilan program akan ditentukan dari perencanaan yang matang. Pengorganisasian (*Organizing*) menurut Yayat M. adalah proses penyesuaian struktur organisasi dengan tujuan, sumber daya dan lingkungannya (Andi Prastowo, 2012:34). Sedangkan menurut Hasibuan pengorganisasian merupakan suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap organisasi ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menempatkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut (Jaja Jahari, 2013:11). Penggerakan (*Actuating*) adalah kegiatan yang menggerakkan dan mengusahakan agar para pekerja melakukan tugas dan kewajibannya. Para pekerja sesuai keahlian dan proporsinya segera melaksanakan rencana dalam aktivitas konkret yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan, dengan selalu mengadakan komunikasi, hubungan kemanusiaan yang baik, kepemimpinan yang efektif memberi motivasi, membuat perintah dan intruksi serta mengadakan supervisi dengan meningkatkan sikap dan moral setiap anggota kelompok (Saefulloh, 2014:42).

Pengawasan atau Pengendalian (*Controlling*) adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Ramayulis, 2012:383). Dalam melaksanakan kegiatan *Controlling*, atasan mengadakan

pemeriksaan, mencocokkan, serta mengusahakan agar kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai (Manullang, 2009:12). Menurut Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Pasal 39 (2) tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instuktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Secara terminology, pengertian lebih implisit, kata pendidik diartikan dengan guru, sebagaimana yang disampaikan oleh Hadari Nawawi yang dikutip oleh Moh. Uzer Usman.

Pendidik adalah orang yang kerjanya sebagai tenaga pengajar yang ikut bertanggungjawab dalam membantu peserta didik untuk mencapai proses kedewasaan pada hal ini banyak disalah artikan hanya gurulah yang bertanggung jawab dalam proses pendidikan. Sesungguhnya adalah baik masyarakat maupun orang tua peserta didik bersama-sama membangun proses pendidikan agar menjadi masyarakat yang dewasa (Uzer Usman, 2008 : 210).

Pegawai merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang paling penting dalam suatu organisasi. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Pengrekrutan merupakan upaya untuk mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi pegawai, (Affifuddin dan Sobry Sutikno, 2008:98). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktifitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, pengrekrutan, seleksi, penempatan, penghargaan

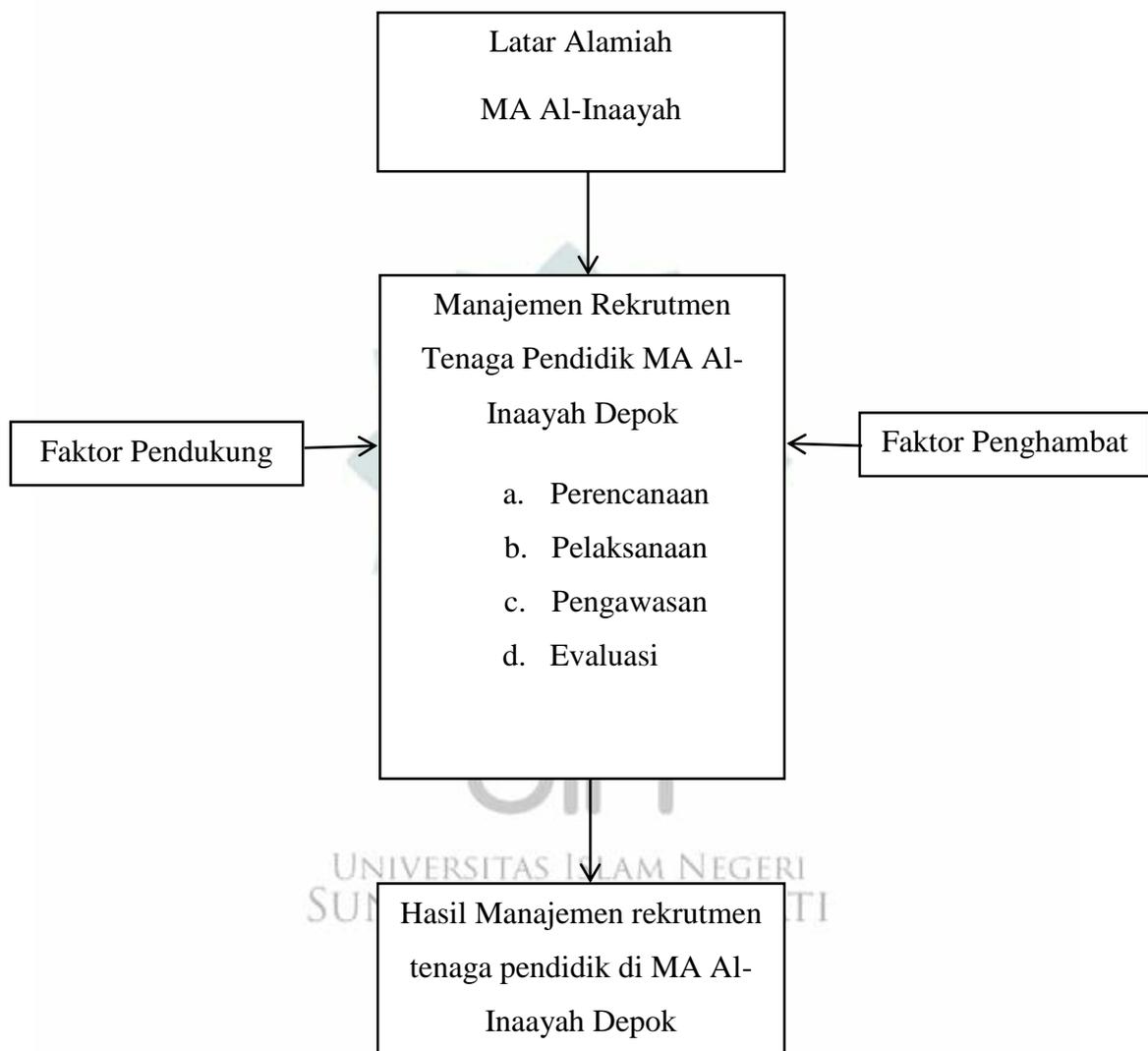
pendidikan, dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010:231). Dalam kajian ini akan dibahas tentang latar alamah Madrasah Aliyah Al-Inaayah, perencanaan program, pelaksanaan program, pengawasan pelaksanaan program, evaluasi program, faktor pendukung dan penghambat program rekrutmen tenaga pendidik dan hasil program rekrutmen tenaga pendidik.

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca, maka dibuat skema kerangka pemikiran sederhana sebagai berikut :



SKEMA KERANGKA PEMIKIRAN**MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK**

(Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah Depok Pakenjeng Garut)



F. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai Manajemen perekrutan tenaga pendidik guru telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah :

1. Skripsi Kependidikan Islam Siti Tsuwaibah tahun 2010 dengan judul “Studi tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Guru (Penelitian di Ypi Al Khoiriyah Semarang) “. Isi pokok dari skripsi tersebut adalah Rekrutmen tenaga pendidik guru. Kajian Pustaka yang di pakai yaitu: Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Guru. Perbedaan dengan Skripsi Peneliti yaitu: Skripsi Peneliti Berbeda dengan Skripsi Tersebut yakni Isi Pokok yang di Teliti Oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah).
2. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Dwi Utami tahun 2016 dengan judul Manajemen “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan (penelitian di SD Ta’mirul Islam Surakarta)”. Isi pokok dari skripsi tersebut adalah Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Kajian Pustaka yang di pakai yaitu: Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. Perbedaan dengan Skripsi Peneliti yaitu: Skripsi Peneliti berbeda dengan Skripsi tersebut yakni Isi Pokok yang di teliti oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah).

3. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Saifil Hamam tahun 2016 dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Guru Pendidikan dan Pengajaran (penelitian di Al-Irsyad Al-sلاميyyah Purwokerto)”. Isi pokok dari skripsi tersebut adalah Rekrutmen dan Seleksi Guru Pendidikan dan pengajaran. Kajian Pustaka yang di pakai yaitu : Rekrutmen dan Seleksi Guru Pendidikan dan Pengajaran. Perbedaan dengan Skripsi Peneliti yaitu: Skripsi Peneliti berbeda dengan Skripsi tersebut yakni Isi Pokok yang di teliti oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah).
4. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Lu’lu’ul Mukarromah tahun 2016 dengan judul “Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik (penelitian di MI ma’rif NU Singasari Karang Welas Banyumas)”. Isi pokok dari skripsi tersebut adalah Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik. Kajian Pustaka yang di pakai yaitu : Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik. Perbedaan dengan Skripsi Peneliti yaitu: Skripsi Peneliti berbeda dengan Skripsi tersebut yakni Isi Pokok yang di teliti oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah).
5. Tesis Manajemen Pendidikan Islam Imeng Minol tahun 2013 dengan judul “Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (penelitian di Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau Mandau bergkalis)”. Isi pokok dari tesis tersebut adalah Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Kajian Pustaka yang di pakai yaitu : Perencanaan

Rekrutmen dan Tenaga Kependidikan. Perbedaan Tesis dengan Skripsi Peneliti yaitu: Skripsi Peneliti berbeda dengan Tesis tersebut yakni Isi Pokok yang di teliti oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah).

6. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Ayu Istikomah tahun 2014 dengan judul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik (penelitian di SMP Paramarta Unggulan Tangerang Selatan)”. Isi pokok dari skripsi tersebut adalah Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik. Kajian Pustaka yang di pakai yaitu:Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik. Perbedaan dengan Skripsi Peneliti yaitu: Skripsi Peneliti berbeda dengan Skripsi tersebut yakni Isi Pokok yang di teliti oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah).
7. Ayuan Nova Listanti, Jurnal Manajemen Pendidikan “Rekrutmen dan Seleksi Guru di Sma Al-Islam Krian”, Vol. 4 No. 4, April 2014. Isi pokok dari jurnal tersebut adalah Rekrutmen dan Seleksi Guru. Kajian Pustaka yang di pakai yaitu : Rekrutmen dan Seleksi Guru. Perbedaan jurnal tersesebut dengan Skripsi Peneliti yaitu: Skripsi Peneliti berbeda dengan jurnal tersebut yakni Isi Pokok yang di teliti oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah).

8. Nadwa, Jurnal Pendidikan Islam “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi”, Vol. 9, Nomor 1, April 2015. Isi pokok dari jurnal tersebut adalah Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu. Kajian Pustaka yang di pakai yaitu : Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu. Perbedaan Jurnal dengan Skripsi Peneliti yaitu: Skripsi Peneliti berbeda dengan jurnal tersebut yakni Isi Pokok yang di teliti oleh Peneliti Lebih Menunjukkan Pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian Deskriptif di Madrasah Aliyah Al-Inaayah).

Posisi skripsi peneliti yang berjudul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Penelitian di Madrasah Aliyah Al-Inaayah Depok Pakenjeng Garut)” Madrasah Aliyah Aliyah Al-Inaayah melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan Madrasah dengan melakukan perencanaan yang sangat matang sehingga Madrasah Aliyah Al-Inaayah mendapatkan tenaga pendidik yang profesional. berbeda dengan Skripsi, Tesis dan Jurnal yang terdapat di atas, yakni isi dari Skripsi, Tesis dan jurnal tersebut lebih ke cara strategi dan peningkatan kualitas mutu rekrutmen tenaga pendidik.