

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 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 dan negara. Menurut Adian Husaini (2016: 27) dapat dipahami bahwa pendidikan itu bukan hanya diarahkan untuk membangun dimensi lahiriyah, tapi juga membentuk dan meningkatkan kecerdasan mental, menumbuhkan dimensi ruhani, dan membina akhlak manusia.

Mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, untuk mencapai perkembangan yang maksimal maka proses pendidikan harus memperhatikan dan memenuhi unsur-unsur pendidikan yang berkualitas, diantaranya guru. Dalam pendidikan, peran guru sangat sentral dan penting. Guru menjadi pusat dalam proses belajar mengajar. Profesi guru merupakan tugas yang sangat mulia yaitu mewarisi tugas nabi dan rosul. Tugas guru dalam pendidikan bukan sebatas mengajarkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) tetapi juga membina adab murid-muridnya. Menurut Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir (2010: 88) pendidik adalah *spiritual father* bagi peserta didik, yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pembinaan akhlak mulia dan meluruskan perilakunya yang buruk.

Penulis melakukan penelitian di sebuah lembaga pendidikan Islam nonformal yang disebut Kuttab Al-Fatih. Lokasi kuttab yang diteliti bertempat di Desa/Kecamatan Cimenyan Kabupaten Bandung. Izin operasional Kuttab Al-Fatih adalah izin penyelenggaraan PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Mengajar) dengan nomor 062/MKAF/MJR/05/2014.

Sebagaimana dijelaskan dalam UU Sisdiknas Tahun 2003 bahwa pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Konsep dasar pendidikan nonformal menurut Shaleh Marzuki (2010: 136) sangat diperlukan untuk menganalisis dan sebagai cara untuk menerangkan fenomena-fenomena pendidikan yang terjadi di masyarakat. Beliau menjelaskan bahwa pendidikan nonformal adalah proses belajar yang terjadi secara terorganisasikan di luar sistem persekolahan atau pendidikan formal, baik dilaksanakan terpisah maupun merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih besar yang dimaksudkan untuk melayani sasaran didik tertentu dan belajarnya tertentu pula.

Berdasarkan studi pendahuluan wawancara di Kuttab Al-Fatih, kuttab merupakan lembaga pendidikan non formal untuk anak usia 5 sampai 12 tahun dengan menggunakan dua kurikulum utama yaitu kurikulum Iman dan kurikulum Al-Quran. Kuttab Al-Fatih memiliki jenjang yang disebut dengan Kuttab Awal dan Kuttab Qonuni. Kuttab Awal terbagi menjadi 3 level, yaitu Kuttab Awal 1, Kuttab Awal 2, dan Kuttab Awal 3. Kuttab Qonuni adalah lanjutan dari Kuttab Awal. Kuttab Qonuni terbagi menjadi 4 level, yaitu Kuttab Qonuni 1, Kuttab Qonuni 2, Kuttab Qonuni 3, dan Kuttab Qonuni 4.

Kuttab Al-Fatih sebagai lembaga pendidikan Islam nonformal tentu membutuhkan pula peran seorang yang memenuhi profil pendidik menurut Islam. Menurut Abdul Mujid dan Jusuf Mudzakir (2010: 94) menjelaskan bahwa pendidik Islam yang profesional harus memiliki kompetensi-kompetensi yang lengkap meliputi: 1) penguasaan materi al-Islam yang komprehensif serta wawasan dan bahan pengayaan terutama di bidang-bidang yang menjadi tugasnya; 2) penguasaan strategi mencakup pendekatan, metode, dan teknik pendidikan Islam termasuk kemampuan dan evaluasinya; 3) penguasaan ilmu dan wawasan kependidikan; 4) memahami prinsip-prinsip dalam menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengembangan masa depan; 5) memiliki kepekaan terhadap informasi secara langsung atau tidak langsung yang mendukung kepentingan tugasnya. Tugas-tugas pendidik sangat berat tidak saja melibatkan kemampuan kognitif tetapi juga afektif dan psikomotorik. Hal ini membutuhkan sebuah perencanaan yang sangat matang dan terencana dalam proses pengadaan tenaga pendidik. Proses mencari untuk mendapatkan tenaga pendidik dikenal dengan rekrutmen.

Konteks perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah konsep perencanaan tenaga pendidik terintegrasi pada proses rekrutmen. Perencanaan tersebut dimulai dari analisa kebutuhan tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan. Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan

digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan.

Proses seleksi penting untuk menghasilkan tenaga pendidik yang tepat. Proses seleksi diantaranya terdiri dari: 1) proses penerimaan lamaran, proses ini merupakan proses penjaringan pelamar sebanyak-banyaknya dengan mengacu pada kualifikasi yang ditentukan; 2) seleksi administratif, proses ini memfokuskan pada dokumen-dokumen yang memberikan informasi tentang kualifikasi pelamar dan kualifikasi yang dibutuhkan. Dokumen tersebut diantaranya surat lamaran, *curriculum vitae*, ijazah pendidikan terakhir, akta mengajar, sertifikat keahlian dan dokumen pendukung lainnya (Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini, 2013: 36)

Kuttab Al Fatih Bandung sebagai lembaga pendidikan nonformal sangat serius dalam merekrut dan menyeleksi calon tenaga pendidik dengan menekankan kepada calon guru untuk mengikuti pelatihan selama 6 bulan. Hasil wawancara menjelaskan bahwa staf pengajar yang ada untuk Guru Al-Qur'an, Ilmu Islam, dan bahasa Arab berasal dari lulusan Universitas Islam Madinah, LIPIA, dan lembaga tahfidz Al-Qur'an. Untuk guru mata pelajaran berasal dari lulusan perguruan tinggi negeri dan swasta. Sedangkan guru keterampilan hidup berasal dari profesional yang ahli di bidangnya. Oleh karena itu terdapat identifikasi masalah dalam pola manajemen rekrutmen tenaga pendidik Kuttab Al Fatih Bandung mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, faktor pendukung dan penghambat selama proses rekrutmen serta hasil rekrutmen.

Dengan demikian melihat pentingnya tenaga pendidik dalam mencapai keberhasilan proses pendidikan, penulis akan meneliti tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah diantaranya:

1. Bagaimana latar alamiah Kuttab Al Fatih Bandung?
2. Bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung?
3. Bagaimana pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung?
4. Bagaimana *actuating* rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung?
5. Bagaimana *controlling* rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung?
6. Apa faktor pendukung dan penghambat rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung?
7. Bagaimana hasil rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui latar alamiah Kuttab Al Fatih Bandung

2. Untuk mengetahui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung
3. Untuk mengetahui pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung
4. Untuk mengetahui *actuating* rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung
5. Untuk mengetahui *controlling* rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung
6. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung
7. Untuk mengetahui hasil rekrutmen tenaga pendidik di Kuttab Al Fatih Bandung

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah dan memperkaya pengetahuan dalam mengembangkan ilmu pendidikan dan sumbangan pemikiran bagi pengelola lembaga pendidikan khususnya dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik
2. Untuk memberikan inspirasi dan referensi dalam mengelola rekrutmen tenaga pendidik secara efektif dan efisien

D. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013: 15) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara *snowball*,

teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan) dan analisis data kualitatif. Oleh karena itu pada penelitian kualitatif, peneliti memasuki keadaan sosial masyarakat, melakukan observasi atau wawancara kepada orang yang dipandang tahu keadaan sosial tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mengetahui kondisi latar alamiah yang diteliti dalam penelitian kualitatif merupakan hal yang penting.

Konstruksi fokus penelitian pada penelitian ini adalah dalam rangka menguraikan konsep manajemen rekrutmen tenaga pendidik, maka untuk lebih jelas perlu diketahui terlebih dahulu hal-hal yang berkaitan dengan istilah tersebut.

Dalam bukunya Badrudin (2008: 1) manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata "*manage*" yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola (John M. Echols & Hassan Shadily, 2003). Sedangkan dalam kamus *Umum Bahasa Indonesia* (W.J.S. Poerwadarminta, 2007) manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang manajer (pengatur/pemimpin) berdasarkan urutan manajemen.

Jaja Jahari & Sobry Sutikno (2008: 21) berpendapat rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Selanjutnya menurut Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto (2016: 50) secara umum rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya

manusia yang berkualitas dan potensial sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada. Rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi. Rekrutmen juga dapat dimaknai sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi. Rekrutmen dilakukan sebagai upaya pencarian calon pegawai yang sesuai antara potensi yang dimiliki dengan tuntutan lingkungan kerja.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan dan melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

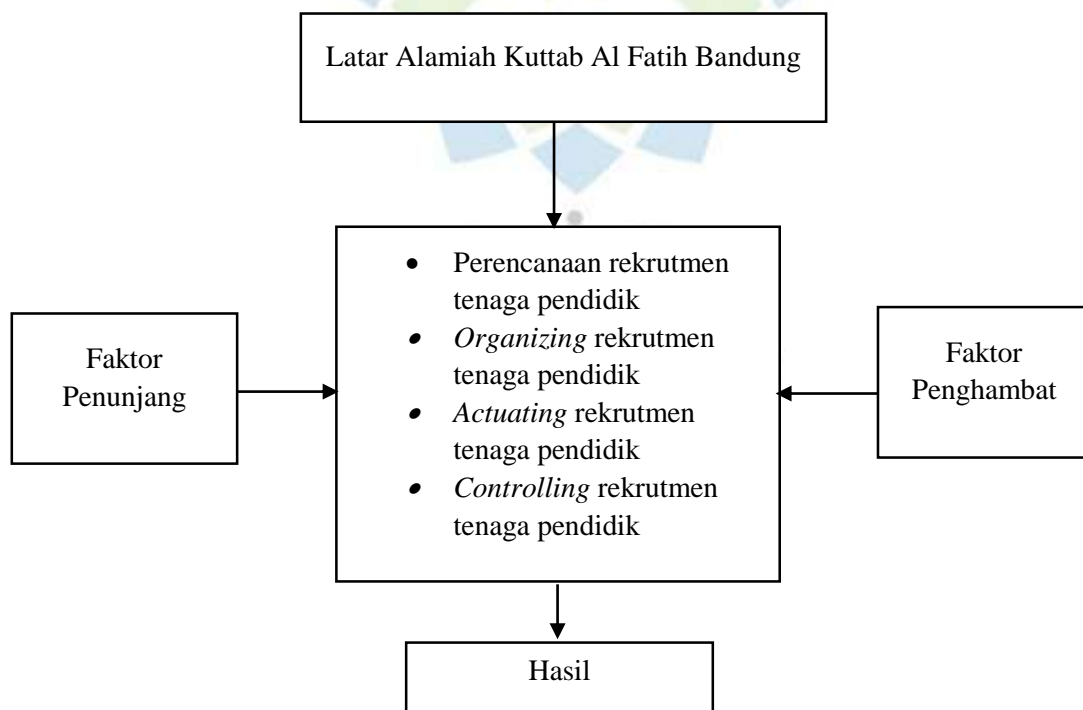
Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik adalah pengelolaan pemimpin (kepala sekolah) dalam proses menemukan tenaga pendidik yang akan bertugas dalam semua proses pembelajaran.

Sebagaimana yang dikutip oleh Badrudin (2013: 14) G.R. Terry berpendapat ada empat fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Adapun penjelasan rincinya a) *planning*, merupakan pembatasan yang kompleks merumuskan perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai, bila hal itu dicapai, siapa yang bertanggung jawab, dan mengapa penetapan

harus dicapai. Dengan perencanaan disusun dan ditetapkan *budgeting*. Oleh karena itu lebih tepat *planning* dirumuskan sebagai penetapan tujuan, *policy*, prosedur, *budget*, dan program dari suatu organisasi; b) *organizing*, merupakan pengelompokan kegiatan yang diperlukan yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada di organisasi serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut. Pengorganisasian dapat dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya; c) *acting* merupakan tindakan pelaksanaan dari rencana yang dibuat. Pelaksanaan dilakukan jika fungsi perencanaan sudah matang dibuat. Pelaksanaan dalam manajemen lebih dikenal dengan implementasi program; d) *controlling* atau pengawasan sering disebut juga pengendalian yaitu mengadakan pemantauan dan koreksi sehingga bawahan dapat melakukan tugasnya dengan benar sesuai tujuan semula.

Hani Handoko (2012:71) menjelaskan agar proses penarikan (rekrutmen) berhasil perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi bervariasi dari satu situasi dengan situasi lainnya. Namun tetap akan ditemukan solusi sebagai faktor keberhasilan yang akan mendukung kesuksesannya proses rekrutmen.

Beberapa teori di atas sebagai perspektif agar ruang lingkup yang diteliti menjadi lebih jelas dan terarah peneliti memiliki landasan yang kokoh dalam melakukan langkah-langkah penelitiannya. Dalam proses penelitian berkenaan dengan berbagai fenomena yang terjadi maka teori sebagai alat sistemasi fokus menjadi acuan untuk aktivitas manajemen rekrutmen tenaga pendidik. Secara komprehensif prosedur yang dilakukan adalah mengetahui latar alamiah, menentukan proses perencanaan, pengorganisasian, *actuating* dan *controlling*. Selama rekrutmen tentu tidak akan terlepas dari faktor pendukung dan penghambat yang akan berimplikasi terhadap hasil rekrutmen. Berdasarkan hal di atas maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Tabel 1. Kerangka Pemikiran

E. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam melakukan penelitian penulis berpijak pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu dikaji beberapa pustaka yang relevan untuk memperdalam kajian manajemen rekrutmen tenaga pendidik, diantaranya:

1. Tesis dengan judul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta karya Dwi Utami (2016) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Fokus penelitian ini melalui serangkaian proses rekrutmen, kendala dan solusi. Dalam proses rekrutmen calon guru mengikuti tes tertulis, *micro teaching* dan wawancara. Kemudian pendidik terpilih melakukan magang terlebih dahulu 3-4 bulan sebelum mengajar di bagian masing-masing.
2. Buku Manajemen Sumber Daya manusia karya Jaja Jahari dan Sobry Sutikno tahun 2008 yang diterbitkan oleh Prospect Bandung. Buku ini berisi tentang perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, orientasi dan penempatan termasuk pelatihan dan pengembangan.
3. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan karya Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto cetakan ke-1 tahun 2016 diterbitkan oleh Raja Grafindo Persada Jakarta. Buku ini berisi tentang perencanaan dan rekrutmen calon tenaga pendidik.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Kuttub Al Fatih Bandung lebih mengacu pada persoalan proses rekrutmen yang berkaitan dengan proses seleksi, faktor pendukung dan penghambat serta

hasil. Dilihat dari fenomena yang ada di Kuttab Al Fatih Bandung proses perekrutannya bukan hanya sekedar seleksi administrasi, mengikuti tes dan wawancara saja tetapi sebelum menjadi calon tenaga pendidik harus mengikuti pelatihan kurang lebih selama 6 bulan. Dari sinilah peneliti tertarik untuk meneliti di Kuttab Al Fatih Bandung.

