

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Umat Islam mempunyai lembaga pendidikan dari yang berada di tingkatan dasar sampai dengan yang ada di tingkatan perguruan tinggi. Lembaga pendidikan tersebut ada yang dilakukan pengelolaan oleh manajemen pemerintah yang berada di bawah naungan departemen agama serta ada juga yang dilakukan pengelolaan oleh masyarakat secara swasta. Beberapa lembaga pendidikan Islam itu diantaranya ialah Raudlotul Atfal (RA), Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTS), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN), serta Universitas Islam Negeri (UIN). Selain itu terdapat pula lembaga pendidikan yang ada sebelum adanya madrasah, yakni lembaga pendidikan pesantren.

Gambaran mengenai keadaan sekolah saat ini bisa ditinjau dari berbagai aspek diantaranya ialah: aspek isi, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, proses, pendidik, pengelolaan, sarana serta prasarana, penilaian serta pembiayaan pendidikan. Semua standar itu hingga saat ini belum seluruh madrasah atau sekolah bisa memenuhinya. Bisa dipahami jika hingga sekarang ini belum seluruh sekolah bisa memenuhi standarisasi, tingkat kompetensi serta lingkup materi yang semestinya dituangkan pada kriteria tamatan.<sup>1</sup> Dari beberapa aspek yang dilihat sebgai madrasah masih belum memenuhi standarisasi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, namun pihak madrasah masih berusaha untuk memenuhi dari semua aspek. Adapun aspek yang sering belum memenuhi standar diantaranya ialah guru, ataupun tenaga pendidik, sebab tenaga pendidik mempunyai peranan yang penting sehingga madrasah harus memberikan peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang meliputi pengelolaan satuan pendidikan, penilik, pamong pelajar, pengawas dan teknisi sumber belajar. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Suparlan dalam bukunya yang berjudul Guru sebagai profesi bahwa tenaga

---

<sup>1</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 331.

pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan.<sup>2</sup>

Madrasah membutuhkan SDM yang professional untuk bisa memberikan peningkatan kualitas tenaga pendidik, sehingga mampu memberi kontribusi yang bermanfaat untuk penyelenggaraan pendidikan yang sifatnya efektif. Guna memberikan peningkatan kualitas sekolah untuk meraih standar kemampuan yang wajib ditunjang oleh berbagai pendukung. Syarat pendukung tersebut ialah guru serta kepala sekolah yang profesional. Guru serta kepala sekolah yang profesional termasuk suatu input sekolah yang mempunyai fungsi serta tugas yang sangat memberikan pengaruh pada keberlangsungan proses pendidikan.

Undang-undang No 20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasioanl pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong pelajar, fasilitator, widiaswara, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>3</sup>

Tenaga pendidik termasuk suatu komponen yang penting dan wajib diperhatikan supaya bisa memberikan peningkatan terhadap kualitas pendidikan. Hal itu disebabkan guru memiliki peran yang besar. Guru termasuk sosok yang berhadapan secara langsung dengan para peserta didik dalam memberikan ilmu teknologi ataupun pengetahuan serta mendidik generasi penerus dengan berbagai nilai konstruktif.<sup>4</sup> Bahkan secanggih apapun berbagai fasilitas yang ada serta sehebat apapun berbagai kurikulum yang dirancang namun kunci keberhasilan pendidikan yang ada di madrasah ataupun di sekolah ialah ditetapkan oleh para pendidik.<sup>5</sup> Sesuai dengan pemaparan di atas bisa diambil simpulan jika untuk menunjang keberhasilan madrasah harus memiliki SDM yang mumpuni dalam hal itu ialah tenaga pedidik, sebab tenaga pendidik ialah komponen yang penting dalam memberikan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah ataupun

---

<sup>2</sup> Journal of Islamic Education Management E-ISSN: 2549-6476. *Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam.*

<sup>3</sup> *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, volume 11, nomor 1 edisi Januari-Juni 2022..

<sup>4</sup> Janawi, *Kompetensi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2012), 10.

<sup>5</sup> Fauzi, *Menggagas LPTK Masa Depan: Ikhtiar Mengatasi Problem Pendidikan Di Indonesia*, Seminar Nasional Pendidikan Rekonstruksi Peran LPTK dalam Mewujudkan Guru Profesional yang diselenggarakan FTIK IAIN Purwokerto, 2016, 2.

sekolah. Tenaga pendidik memiliki tugas-tugas yang perlu dijalankan untuk memberikan peningkatan kualitas pendidikan.

Tugas seorang tenaga pendidik ataupun guru tidak hanya wajib mengetahui banyak mengenai bahan pembelajaran serta menguasai bank pembelajaran tersebut, namun juga wajib memahami karakter para peserta didiknya. Para pendidik juga wajib mempunyai serta melakukan pengembangan bakat dalam mengajarnya, merancang bahan pembelajaran, berbagai tugas, hasil belajar serta menegakkan kedisiplinan. Sebagai pendidik maka setiap guru bukan hanya mempunyai peran untuk menyampaikan materi nama mereka juga harus melatih kemampuan, membentuk sikap serta memindahkan berbagai nilai.<sup>6</sup>Guru termasuk pendidik yang diharapkan mampu mentrasfer ilmu, perilaku serta adab, sehingga peserta didik mampu menjadi anak yang berilmu serta berakhlak yang mulia. Tugas tenaga pendidik sebagaimana yang sudah dijelaskan tersebut yang perlu diperhatikan untuk bisa bisa mewujudkan tenaga pendidik yang berkualitas ialah seleksi serta rekrutmen tenaga pendidik sebab seleksi serta rekrutmen tenaga pendidik termasuk suatu kunci dalam mewujudkan pendidik yang berkualitas, serta professional.

Perekrutan termasuk langkah awal guna memperoleh tenaga pendidik, pada dasarnya rekrutmen piala suatu upaya menentukan serta menarik para penglamar yang bisa menjalankan pekerjaan dalam sebuah organisasi.<sup>7</sup> Perekrutan termasuk kegiatan guna memperoleh berbagai tenaga kerja dari sejumlah sumber, yang relevan dengan kualifikasi yang diperlukan oleh karenanya mereka bisa melaksanakan misi dari perusahaan guna merealisasikan visi serta tujuan yang ada pada perusahaan.<sup>8</sup>

Sesuai dengan pernyataan diatas, sehingga bisa diambil simpulan jika rekrutmen ialah proses penentuan guna memperoleh tenaga pekerja yang relevan dengan kebutuhan serta kualifikasi organisasi dan bisa menjalankan pekerjaan supaya bisa melaksanakan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Untuk menjalankan perekrutan juga memerlukan strategi sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Strategi ialah upaya melakukan penentuan suatu rencana, upaya serta cara yang dijalankan oleh para pemimpin puncak yang

---

<sup>6</sup> Agung Iskandar, *Mengembangkan Profesionalitas Guru* (Jakarta: Bee Media Pustaka, 2014), 20-21.

<sup>7</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik serta Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 62.

<sup>8</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik serta Bisnis*, 63.

berfokus dalam tujuan jangka panjang supaya tujuan dari organisasi bisa diraih.<sup>9</sup> Strategi bisa dimulai sebagai cara serta teknik utama yang dibentuk dengan sistematis dalam menjalankan berbagai fungsi manajemen yang dijaga secara terarah dalam tujuan strategis organisasi.<sup>10</sup> Sesuai dengan paparan diatas sehingga bisa diambil simpulan jika strategi termasuk kiat serta suatu rencananya dijalankan oleh pihak pemimpin yang dibentuk dengan sistem klasik untuk menjalankan fungsi manajemen supaya bisa mencapai tujuan dari organisasi. Dengan strategi perekrutan yang efektif serta efisien, sehingga mampu menjaring tenaga penddidik yang berkompeten, profesional.

Pendidik yang profesional disyaratkan mempunyai kualifikasi akademik yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu serta mampu menguasai kemampuan seperti yang dituntut UU guru dan dosen. Kemampuan yang dimaksud pada UU No 14 tahun 2005 mengenai guru serta dosen ialah berhubungan dengan “kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, serta kompetensi sosial”.<sup>11</sup> Guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang berkaitan dengan dunia pedidikan.

Tujuan utama proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dalam suatu jabatan tertentu sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting karena membutuhkan tanggung jawab yang besar dalam manfaat di sekolah. Sebagaimana pernyataan profesionalisme seorang tenaga pendidik harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, meningkatkan kemampuan kompetensi dan peforma, dan melaksanakan kegiatan pengajaran untuk pencapaian hasil yang lebih baik. Dengan demikian, melihat pentingnya kualitas tenaga pendidik dalam mencapai keberhasilan, lembaga sangat bergantung pada proses rekrutmen yang dilakukan oleh panitia pelaksana tersebut.<sup>12</sup>

Salah satu persoalan yang biasa muncul dalam menjalankan rekrutmen tenaga pendidik yakni seringkali terdapat ketidaksesuaian penempatan personal fungsi serta tugasnya contohnya menempatkan seorang guru olahraga hanya sesuai dengan pengetahuan ataupun

---

<sup>9</sup> Sedermayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), 2.

<sup>10</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), 147.

<sup>11</sup> Janawi, *Kompetensi Guru*, 47.

<sup>12</sup> Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan Volume: 4, nomer: 7, Bulan Juli Tahun 2019.

pengalaman saja serta bukan sesuai dengan latar pendidikan ataupun akademis pihak pelamar. Begitu halnya dengan MTs Assalam yang merekrut tenaga pendidik dari Alumninya sendiri. Dimana alumninya belum memenuhi kualifikasi tenaga pendidik sebagaimana UU no 14 tahun 2005 tentang guru serta dosen. MTs Assalam berada di lingkungan Pondok Pesantren Assalam, dimana di pondok Pesantren Assalam mempunyai lembaga pendidikan mulai dari MI, MTs serta MA. Namun bukan berarti Alumni tidak mempunyai kompeten untuk mengajar ataupun mendidik, tahap seleksi juga diperlakukan secara ketat oleh pihak Madrasah. Adapun alamat dari MTs Assalam ialah Kecamatan Bangilan kabupaten Tuban. MTs. Assalam memiliki tenaga pendidik yang asalnya dari Alumni Pondok Pesantren Assalam namun yang menjadi hal ketertarikan penulis ialah mayoritas tenaga pendidik di rekrut dari Lulusan MA Assalam yang juga termasuk lembaga pendidikan yang berada dilingkungan pondok pesantren Assalam.

Perekrutan tenaga pendidik di MTs Assalam dijalankan untuk menjadikan MTs Assalam tetap kepada metode pendidikan yang sudah diajarkan kepada peserta didik ataupun siswa semenjak menempuh pendidikan di bangku Madrasah Aliyah. Perkrutan ini dijalankan supaya santri ataupun peserta didik mampu mengamalkan ilmu yang sudah didapat serta mendidik santi ataupun peserta didik untuk belajar mengabdikan serta belajar ikhlas, perekrutan yang dijalankan oleh MTs Assalam memiliki kelebihan serta kekurangan yang mana kelebihan serta kekurangan tersebut dijadikan evaluasi menyeluruh oleh panitia seleksi.

Sesuai dengan hasil penjelasan tersebut peneliti tertarik guna menjalankan kajian yang penulis sajikan dalam bentuk skripsi dengan judul Analisa Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban.

## **B. Fokus Penelitian**

Guna memahami secara mendalam mengenai pembahasan dari persoalan tersebut yakni mengenai perekrutan tenaga pendidik dari alumni yang notabene kurang memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pendidik, maka pada kajian ini terfokus pada pelaksanaan strategi rekrutmen tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban beserta hasilnya.

### C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan tersebut peneliti merumuskan berbagai permasalahan yang bakal diungkapkan seperti berikut:

1. Bagaimana peraturan yang dilakukan MTs Assalam Bangilan Tuban dalam perekrutan tenaga pendidik?
2. Bagaimana prosedur pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban?
3. Bagaimana hasil pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban?

### D. Tujuan Penelitian

Dari berbagai rumusan permasalahan pada kajian ini maka kajian ini dijalankan dengan maksud seperti berikut:

1. Guna memahami peraturan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban
2. Guna memahami prosedur pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban
3. Guna memahami hasil pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik pada MTs Assalam Bangilan Tuban

### E. Manfaat Penelitian

Manfaat kajian, penulis mengharapkan hasilnya bisa bermanfaat

:

1. Secara Teoretis
  - a. Bagi ilmu Pengetahuan  
Melakukan pengembangan Hasanah ilmu pengetahuan terutama mengenai pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik beserta hasilnya.
  - b. Bagi Lembaga (Madrasah)  
Sebagai bahan acuan bagi sekolah ataupun madrasah mengenai perekrutan tenaga pendidik.
2. Manfaat Praktis
  - a. Kepala Madrasah  
Sebagai bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia di Madrasah guna memberikan peningkatan kualitas guru ataupun peserta didik.
  - b. Guru  
Sebagai bahan motivasi untuk memperbaiki kualitas diri sehingga mampu menjadi pendidik yang profesional.

c. IAIN Kudus

Kajian ini bisa memberikan manfaat untuk para pembaca saudara bisa menambah karya ilmiah di perpustakaan IAIN Kudus.

## F. Sistematika Penulisan

Bagian awal mencakup: halaman judul, nota persetujuan, pengesahan, pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi.

Bagian isi terbagi menjadi beberapa bab mencakup:

Bab I Pendahuluan terdiri dari enam sub bab mencakup: Latar Belakang, Fokus Kajian, Rumusan masalah, Tujuan Kajian, Manfaat Kajian, Sistematika Penulisan.

Bab II Kajian Pustaka terdiri dari tiga sub bab mencakup: Pertama, Deskripsi Pustaka yang terdiri dari Strategi, rekrutmen, serta Tenaga Pendidik, yang kedua, Kajian terdahulu terdiri dari lima kajian yang berhubungan dengan kajian penulis yakni mengenai rekrutmen tenaga pendidik serta yang ketiga ialah kerangka berfikir.

Bab III Metode Kajian terdiri dari lima sub bab mencakup: Jenis Kajian yang menggunakan kajian lapangan, dengan pendekatan Kajian kualitatif, Sumber Data yang dipakai ialah kepala madrasah serta guru sebagai narasumber, Lokasi Kajian disini ialah MTs Assalam Bangilan Tuban, Tehnik Pengumpulan Data, Uji Keabsahan Data, Tehnik Analisa Data.

Bab IV Hasil Kajian serta Pembahasan terdiri dari tiga sub bab mencakup: pertama gambaran umum Objek Kajian, kedua tentang hasil kajian, yang ketiga mengenai pembahasan.

Bab V : Penutup terdiri dari dua sub bab mencakup : Kesimpulan, Saran serta penutup.

Bagian akhir mencakup daftar pustaka, lampiran yang menunjang terhadap kajian yang bakal dikaji diantaranya ialah, wawancara, dokumentasi serta lain-lain.