

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin tingginya kehidupan sosial masyarakat sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menyebabkan tuntutan kebutuhan sosial masyarakat turut meningkat. Pada akhirnya, tuntutan tersebut bermuara pada pendidikan karena masyarakat meyakini bahwa pendidikan mampu menjawab dan mengantisipasi berbagai tantangan. Perubahan yang dapat dilakukan melalui perubahan dan peningkatan dalam pengelolaan atau manajemen pendidikan di sekolah.¹

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dijelaskan 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, bangsa, dan negara.²

Pendidikan pada hakikatnya adalah proses pematangan kualitas hidup. Karena itulah fokus pendidikan diarahkan pada pembentukan kepribadian unggul dengan menitikberatkan pada proses pematangan kualitas logika, hati, akhlak, dan keimanan. Proses pendidikan diarahkan pada proses berfungsinya semua potensi peserta didik secara manusiawi agar mereka menjadi dirinya sendiri yang mempunyai kemampuan dan kepribadian unggul.³

Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan merupakan wadah atau tempat proses pendidikan berlangsung memiliki sistem yang kompleks dan dinamis, karena tidak hanya berkaitan dengan guru dan siswa saja tetapi juga berbagai komponen pendidikan yang lain. Oleh karena itulah dibutuhkan suatu

¹ Nanang Fattah, *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan: Dalam Konteks Penerapan MBS*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm. 37.

² Jijen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Prenamedia Group, Jakarta, 2015, hlm. 9.

³ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012, hlm. 2.

pengelolaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama. SDM (sumber daya manusia) terlebih guru, diharapkan menghasilkan lulusan berkualitas sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itulah sekolah memerlukan pengelolaan (manajemen) yang akurat agar dapat memberikan hasil optimal sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan semua pihak (*stakeholders*).⁴

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor penentu bagi pencapaian tujuan pendidikan. Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan dengan materi dan sistem tata kelola yang baik, dan disampaikan oleh komponen pendidikan yang bermutu, yaitu guru. Untuk memperoleh guru yang berkualitas maka sangat ditentukan pada saat proses rekrutmen dan seleksi. Oleh karena itu proses rekrutmen guru merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif.⁵

Permasalahan tenaga guru tidak semata-mata berkaitan dengan kuantitasnya sebagai akibat dari pertumbuhan jumlah murid, tetapi yang lebih penting ialah pembinaan kualitas dan keahliannya. Pemenuhan kebutuhan guru yang berkualitas merupakan tantangan cukup mendasar yang perlu mendapat perhatian dalam perencanaan dan pembinaan pendidikan di masa depan.⁶ Tugas dan tanggung jawab guru tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan juga menyangkut pembinaan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa.⁷

Tugas pendidik dalam Islam dianggap sebagai sesuatu yang sangat mulia. Untuk menjadi seorang pendidik yang berhasil dalam membantu siswa menjadi manusia yang manusiawi tentunya harus dengan ilmu. Itulah sebabnya Allah SWT menjadikan pendidik khususnya guru, sebagai orang-orang yang berilmu memiliki derajat yang lebih tinggi bersama orang-orang

⁴ Nanang Fattah, *Op. Cit*, hlm. 6.

⁵ Nadwa, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, No. 1 April, 2015, hlm. 24.

⁶ Nanang Fattah, *Op. Cit*, hlm. 106.

⁷ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm. 63.

yang beriman dibandingkan dengan manusia lainnya.⁸ Seperti tercantum dalam firman Allah QS. Al Mujadilah ayat 11⁹

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat”.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen guru PAI adalah untuk mendapatkan guru yang memiliki keahlian dan kompetensi sesuai bidangnya yakni PAI sehingga dapat menanamkan nilai-nilai keislaman kepada peserta didik. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, 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.¹⁰

Berdasarkan data Kementerian Agama (Kemenag) di Jawa Tengah, pada tahun 2014/2015 bahwa sekitar 4.487 guru PAI merupakan lulusan SMA sederajat. Sedangkan sekitar 21.506 guru PAI merupakan lulusan S1 dan lulusan diatas S1 sekitar 907 guru.¹¹ Artinya sudah banyak guru PAI yang memenuhi kualifikasi akademik dan hal ini menyebabkan persaingan yang semakin ketat dalam rekrutmen guru.

Seperti halnya di MTs Daarusy Syifa ada beberapa calon pelamar untuk menjadi guru PAI, dan untuk menyeleksi pihak madrasah dibawah Yayasan Pondok Pesantren Daarusy Syifa memberikan sejumlah persyaratan diantaranya diutamakan hafidz atau hafidzoh serta alumni dari pondok pesantren karena diharapkan tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik siswa.

Kegiatan dalam manajemen rekrutmen guru meliputi: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian

⁸ Helmawati, *Pendidik Sebagai Model*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016, hlm. 22.

⁹ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 40.

¹⁰ Rohmatun Lukluk Isnaini, *Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)*, Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. XII, No. 1, Juni 2015, hlm. 110-111.

¹¹ Data EMIS (*Education Management Information System*) Kemenag Jawa Tengah tahun 2014/2015.

pegawai¹². Salah satu tantangan yang dihadapi terutama dalam pendidikan Islam dalam menempatkan diri dan memainkan peran di dunia modern yaitu bagaimana mengejar ketertinggalan dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi modern bagi kemajuan manusia tetapi dengan tetap menggunakan akhlak yang baik dan tidak meninggalkan nilai-nilai keislaman. Hubungan antara rekrutmen guru PAI dengan manajemen atau pengelolaan madrasah sangat berkaitan. Jika suatu lembaga memiliki fasilitas yang lengkap akan tetapi tidak didukung dengan guru yang kompeten di bidangnya maka lembaga tersebut akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan madrasah.

Rekrutmen guru merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan madrasah. Rekrutmen tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar untuk mendapatkan guru, tapi rekrutmen diharapkan dapat mendapatkan guru yang kompeten. Jika dari awal kegiatan rekrutmen dilakukan dengan baik, maka bukan tidak mungkin dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan membawa nama baik madrasah.

Berkaitan dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Manajemen Rekrutmen Guru PAI Berkompeten Sebagai Unggulan MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus Tahun Ajaran 2018/2019”**.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian bagi penulis adalah membahas tentang pelaksanaan “Manajemen Rekrutmen Guru PAI Berkompeten sebagai Upaya Mewujudkan MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus yang Unggul Tahun 2018/2019”.

¹² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 43-45.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat menarik beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen guru PAI berkompeten sebagai unggulan di MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus tahun 2018/2019?
2. Apa masalah yang dihadapi dalam rekrutmen guru PAI berkompeten sebagai unggulan di MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus tahun 2018/2019?
3. Bagaimana pengaruh atau dampak rekrutmen guru PAI berkompeten terhadap keunggulan MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus tahun 2018/2019

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang akan dicapai, diantaranya :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen guru PAI berkompeten sebagai unggulan MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus tahun 2018/2019
2. Untuk mengetahui masalah yang dihadapi dalam rekrutmen guru PAI berkompeten sebagai unggulan MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus tahun 2018/2019
3. Untuk mengetahui pengaruh atau dampak rekrutmen guru PAI berkompeten terhadap keunggulan MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus tahun 2018/2019

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yakni sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan kepustakaan serta sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai pendidikan. Khususnya tentang Manajemen Rekrutmen Guru PAI Berkompeten sebagai Unggulan MTs Daarusy Syifa Ploso Kudus.

2. Manfaat Praktis

a. Madrasah

Bagi madrasah, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi lembaga pendidikan pada umumnya dan khususnya bagi lembaga pendidikan dimana tempat penelitian ini berlangsung mengenai pelaksanaan rekrutmen guru PAI berkompeten sehingga dapat menjadi unggulan bagi madrasah.

b. Guru

Bagi guru, penelitian ini diharapkan bermanfaat agar para guru lebih meningkatkan kualitasnya dalam mendidik dan mengajar siswa agar dapat menjadikan unggulan madrasah.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

