

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Pelaksanaan Rekrutmen Guru PAI Berkompeten

Pada dasarnya, manusia mempunyai keterbatasan sebagai makhluk sosial, sehingga mereka berkelompok untuk dapat saling mengisi keterbatasannya agar kebutuhan dapat tercapai. Manajemen itu penting karena dibutuhkan dan diperlukan untuk semua tipe kegiatan organisasi, dimana ada orang yang bekerjasama di dalam mencapai suatu tujuan.¹

George R. Terry dikutip dalam bukunya Usman Effendi yang berjudul *Asas Manajemen*, berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.²

Menurut Terry dan Franklin dikutip dalam bukunya Usman Effendi yang berjudul *Asas Manajemen*, berpendapat bahwa manajemen adalah satu proses yang terdiri dari aktivitas perencanaan, pengaturan, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan memenuhi sasaran hasil yang diwujudkan dengan penggunaan manusia dan sumber daya lainnya.³

Menurut Weihrich dan Koontz dikutip dalam bukunya Jejen Musfah yang berjudul *Manajemen Pendidikan*, manajemen adalah proses perencanaan dan pemeliharaan lingkungan dimana individu bekerjasama dalam kelompok untuk mencapau tujuan-tujuan terpilih secara efektif.⁴

¹ Usman Effendi, *Asas Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 28-29.

² Ibid., hlm. 3.

³ Ibid., hlm. 4.

⁴ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Prenamedia Group, Jakarta, 2015, hlm. 2.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, mengorganisasi, pengarahan dan pengawasan. Usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Keberhasilan manajemen rekrutmen sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Manajemen rekrutmen bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.⁵

Manajemen personel, menurut Pidarta adalah segenap proses penataan yang berkaitan dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Proses penataan tersebut adalah semua proses yang meliputi⁶:

a. Perencanaan Pegawai

Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya⁷.

⁵ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, PT Remaja Rosdakarya, 2002, hlm. 42

⁶ Maman Sutarmam, *Manajemen Pendidikan Usia Dini: Filosofi, Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 150-151.

⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Kosep, Strategi, dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 42-43.

b. Rekrutmen/Pengadaan Pegawai**1) Esensi Pengadaan Pegawai**

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup.

2) Prinsip Pengadaan Pegawai

Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengadaan tenaga kependidikan adalah :

- a) Formasi kebutuhan, yaitu benar-benar diperlukan tambahan tenaga edukatif.
- b) Mengacu pada analisis jabatan yang telah disusun agar sesuai dengan kualifikasi maupun syarat yang ditentukan.
- c) Objektif, artinya dalam pelaksanaan tenaga kependidikan tidak menganut nepotisme dan kolusi (pemberian sesuatu).
- d) *The right man on the right place*, kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

3) Cara Pengadaan Pegawai

Pengadaan pegawai terdiri atas dua cara, yaitu sumber dari dalam lembaga dan sumber dari luar lembaga.

a) Sumber dari dalam lembaga

Upaya penarikan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja. Ada tiga bentuk mutasi pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Promosi jabatan

Yaitu pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya.

2. Rotasi pekerjaan

Yaitu pemindahan bidang pekerjaan pegawai pada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatan.

3. Demosi jabatan

Yaitu penurunan jabatan pegawai dari suatu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar prestasi kerja atau terjadi penyederhanaan struktur organisasi.

Ada beberapa kelebihan dari sumber internal, antara lain :

1. Biaya perekrutan relatif kecil karena tidak perlu memasang iklan.
2. Waktu perekrutan lebih cepat.
3. Tidak memerlukan masa orientasi.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal antara lain :

1. Kurangnya kesempatan untuk proses perubahan.
2. Tidak memperoleh kandidat yang lebih baik.⁸

b) Sumber dari luar lembaga

Ada tiga sumber pengadaan pegawai dari luar, yaitu sebagai berikut:

1. Iklan media massa. Dalam hal ini lembaga dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas.
2. Lembaga pendidikan, memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada.
3. Lamaran kerja yang sudah masuk di lembaga. Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, lembaga pendidikan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang diperlukan.

⁸ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 43.

Ada beberapa kelebihan dari sumber dari luar (rekrutmen eksternal), yaitu :

1. Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik.
2. Mendapatkan pegawai yang memiliki etos kerja tinggi.
3. Kewibawaan relatif baik.

Sedangkan kelemahan-kelemahannya dari sumber dari luar (rekrutmen eksternal) yaitu:

1. Biaya perekrutan besar, karena iklan dan seleksi.
2. Waktu perekrutan relatif lama.
3. Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.⁹

4) Kendala dalam Rekrutmen

Dalam melaksanakan proses rekrutmen pasti berhadapan dengan berbagai persoalan baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Adapun beberapa kendala dalam rekrutmen adalah sebagai berikut :

a) Kendala organisasional

Kendala ini terkait dengan kebijakan-kebijakan organisasi yang membatasi dan harus dipertimbangkan dalam proses rekrutmen, seperti promosi jabatan, kebijakan kompensasi, status karyawan, serta kebijakan penerimaan tenaga lokal.

b) Rencana-rencana sumberdaya manusia

Perencanaan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam penarikan. Berdasarkan perencanaan ini dapat diketahui kebutuhan sumberdaya manusia baik untuk jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang.

c) Kondisi pasar tenaga kerja

Ketersediaan sumberdaya di pasar tenaga kerja menjadi kendala bagi proses rekrutmen. Keterbatasan keahlian tertentu

⁹ *Ibid.*, hlm. 46.

di pasar tenaga kerja akan berdampak pada terbatasnya pelamar yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan.

d) Kondisi ekonomi

Kondisi perekonomian menjadi faktor penghambat proses rekrutmen, kondisi pertumbuhan yang tinggi mengakibatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja tinggi sehingga terjadi persaingan untuk memperoleh tenaga yang berkualitas semakin ketat.

e) Persyaratan jabatan

Untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian khusus akan lebih sulit mencarinya. Sehingga perlu strategi khusus untuk memperoleh tenaga yang cocok untuk mengisi suatu jabatan.¹⁰

c. Seleksi Pegawai

1) Esensi Seleksi Pegawai

Seleksi adalah kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologis, wawasan, dan tes kesehatan, setelah calon dinyatakan lulus seleksi maka tahap pertama dilakukan kegiatan orientasi.

2) Bentuk Seleksi Pegawai

Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, ujian lisan, tulisan, dan praktik. Akan tetapi, ada kalanya pengadaan pegawai dapat didapatkan secara internal atau dari dalam organisasi saja, baik melalui promosi maupun mutasi.

3) Penetapan Kualifikasi dan Kompetensi yang Dibutuhkan

Untuk mendapatkan tenaga kependidikan dan pendidik yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the right place*, dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi.

¹⁰*Ibid*, hlm. 46-47.

Menurut Rugaiyah dan Atiek, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu. Kualifikasi meliputi keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, dan lainnya. Adapun kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi merupakan perwujudan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terinternalisasi dalam setiap gerak langkahnya¹¹.

d. Pengangkatan Tenaga Kependidikan

Pengangkatan pertama kali sebagaimana dimaksud adalah pengangkatan untuk mengisi lowongan formasi jabatan fungsional guru melalui pengangkatan calon pegawai negeri sipil. Surat keputusan pengangkatan pertama kali dalam jabatan guru dibuat menurut contoh formulir yang sudah disediakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

e. Penempatan dan Orientasi Tenaga Kependidikan

1) Penempatan

Penempatan guru dengan otonomi daerah menjadi wewenang daerah, disesuaikan dengan kebutuhan nyata dari tiap daerah itu. Akan tetapi, cara ini akan menimbulkan banyak permasalahan, karena pola kedaerahan akan mendorong setiap daerah membuat LPTK sendiri, dengan dalih untuk memenuhi kebutuhan guru di daerah sendiri.

2) Orientasi

Orientasi dilakukan untuk memperkenalkan kepada pegawai baru terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas, dan personal yang ada di lingkungannya.

3) Pembinaan, Pengembangan, dan Kesejahteraan Tenaga Pendidik

a) Pembinaan tenaga pendidik

¹¹ Rugaiyah dan Sismiati, Atiek, Profesi Kependidikan, Ghalia, Bogor, 2011, hlm. 80.

Pembinaan dilakukan dalam upaya mengelola dan mengendalikan pegawai selama melaksanakan kerja di lembaga/sekolah. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas kinerjanya.

b) Pengembangan tenaga pendidik

Sejalan dengan asas proses manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk pendidik dan tenaga kependidikan, diperlukan upaya untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas, ataupun profesionalisme nya. Proses inilah yang dikenal sebagai pendidikan, pelatihan (diklat), dan pengembangan. Diklat dan pengembangan merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

c) Cara pembinaan dan pengembangan pegawai

Menurut Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana dalam Buku Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini menjelaskan bahwa, pembinaan pegawai adalah usaha yang dijalankan untuk memajukan dan meningkatkan mutu kerja personalia yang berada dalam lingkungan sekolah, baik tenaga edukatif maupun administratif.

Pembinaan pegawai didasarkan pada dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem karir. Yaitu sistem pengangkatan kepegawaian yang didasarkan pada kecakapan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya lebih lanjut mencakup masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan lain-lain.
2. Sistem prestasi kerja. Yaitu pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan pada kecakapan dan prestasi yang dicapainya.

Cara yang lebih populer adalah melalui penataran (*inservice training*), baik dalam rangka penyegaran ataupun dalam rangka peningkatan kemampuan tenaga kependidikan. Cara-cara lainnya dapat dilakukan sendiri-sendiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*)¹².

f. Pemberhentian dan Pemensiunan

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil, sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis, yaitu pemberhentian atas permohonan sendiri, pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan pemberhentian sebab lain-lain.

Pemberhentian atas permohonan pegawai sendiri, misalnya karena pindah lapangan pekerjaan yang bertujuan memperbaiki nasib. Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah bisa dilakukan dengan beberapa alasan berikut :

- 1) Pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- 2) Perampangan atau penyederhanaan organisasi.
- 3) Peremajaan, biasanya pegawai yang telah berusia 50 tahun dan berhak pensiun harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun.
- 4) Tidak sehat jasmani dan rohan sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 5) Melakukan pelanggaran tindak pidana sehingga dihukum penjara atau kurungan.
- 6) Melanggar sumpah atau janji pegawai negeri sipil.

¹² Maman Sutarman, hlm, 159-160.

Sementara pemberhentian karena alasan lain penyebabnya adalah pegawai yang bersangkutan meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti di luar tanggungan Negara dan tidak melaporkan diri kepada yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun.¹³

2. Kualifikasi Guru PAI untuk Mewujudkan Unggulan bagi Madrasah

Kualifikasi guru dapat dipandang sebagai pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang mumpuni. Kualifikasi guru berbeda sesuai pada setiap tingkatnya, baik guru PAUD/TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK.¹⁴

Dalam Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007, disinggung tentang pendidik agama, yang diuraikan dalam Bab II Pasal 6 bahwa:

- a. Pendidik pendidikan agama pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah disediakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah sesuai kewenangan masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pendidik pendidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat disediakan oleh satuan pendidikan yang bersangkutan.
- c. Dalam hal satuan pendidikan tidak dapat menyediakannya, maka pemerintah dan atau pemerintah daerah wajib menyediakannya sesuai kebutuhan satuan pendidikan.¹⁵

Adapun aturan tentang guru pendidikan agama diberlakukan sesuai UU No. 14 Tahun 2005, tentang kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, seperti tertera:

¹³ E. Mulyasa, hlm. 44.

¹⁴ Maman Sutarnan dan Asih, *Manajemen Pendidikan Usia Dini: Filosofi, Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2016, hlm. 154.

¹⁵ Haidar Putra Daulay, *Pemberdayaan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 58-59.

a. Bab IV Pasal 8

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

b. Bab IV pasal 9

Kualifikasi akademik seperti dimaksud pada Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

c. Bab IV Pasal 10 (1)

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

d. Bab IV Pasal 11 (1)

Sertifikasi pendidik seperti yang disebutkan pada Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Kemudian diuraikan pula tentang hak dan kewajiban guru pada Pasal 14 sampai Pasal 20.¹⁶

Dalam UU Guru dan Dosen Pasal 8, menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi¹⁷:

a. Akademik

Kualifikasi akademik seperti yang tertera dalam Undang Undang No. 14 Tahun 2005

1) Pasal 8

“Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 59-60.

¹⁷ Helmawati, *Pendidik sebagai Model*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016, hlm. 36.

2) Pasal 9

“Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat”.¹⁸

b. Kompetensi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*), yaitu kemampuan atau kecakapan.

Kompetensi guru adalah *the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*, artinya kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.¹⁹

Kompetensi guru terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya dalam hal ini menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan dan kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan fungsi guru dalam memerhatikan perilaku siswa belajar.

Dengan demikian, kompetensi guru adalah hasil dari penggabungan kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.²⁰

Untuk mengetahui kompetensi guru yang sesungguhnya dalam melaksanakan pengelolaan pembelajaran tidak bisa dilakukan dalam

¹⁸ *Op. Cit.*, Maman Sutarman dan Asih, hlm. 154.

¹⁹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta, 2014, hlm. 97.

²⁰ *Ibid*, hlm. 99.

waktu yang singkat, tetapi memerlukan proses penilaian yang terus menerus secara sistematis dan berkesinambungan.²¹

Ada beberapa tahap pengelolaan kompetensi guru yang diadaptasi dari pernyataan Hanafi, antara lain :²²

1) Perencanaan kompetensi guru

Pada tahap ini, sekolah harus berpijak pada visi dan misinya kemudian diterjemahkan ke dalam strategi fungsional sekolah. Visi dan misi sekolah diterjemahkan ke dalam strategi pengelolaan guru, kemudian diterjemahkan menjadi tuntutan kompetensi guru yang harus dipenuhi. Selanjutnya, kompetensi guru kemudian dipetakan agar lebih mudah dalam pengelolaannya. Pemetaan kompetensi guru merupakan rancangan kompetensi guru yang akan dibangun sekolah (kompetensi inti dan kompetensi pendukung).

2) Pengorganisasian kompetensi guru

Setelah pemetaan kompetensi guru diketahui, sekolah harus melakukan pengelompokan guru tersebut. Pengelompokan dilakukan melalui penentuan bidang-bidang kompetensi inti yang merupakan tonggak sekolah, maupun bidang kompetensi pendukung.

3) Pengembangan kompetensi guru

Upaya ini dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap kompetensi guru pada saat ini yang dimiliki guru. Kemudian dibandingkan dengan pemetaan kompetensi guru yang telah dibuat, sehingga diketahui besarnya gap antara kompetensi guru yang harus dimiliki dengan kompetensi guru yang diharapkan. Selanjutnya sekolah melakukan berbagai upaya pembangunan dan pengembangan kompetensi guru sehingga peta kompetensi guru tersebut dapat terisi dengan baik.

²¹David Wijaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah*, Jurnal Pendidikan Penabur, No. 12, Juni 2009, hlm. 75.

²² Ibid., hlm 75

4) Pengevaluasian kompetensi guru

Sekolah melakukan evaluasi terhadap kompetensi guru yang dibangun dan dikembangkan untuk mengetahui sejauh mana upaya yang dilakukan sekolah sehingga mencapai peta kompetensi yang disusun. Evaluasi tersebut harus memperhatikan perkembangan situasi sekolah yang ada. Sekolah juga harus melakukan berbagai penyesuaian terhadap peta kompetensi guru dan program pengembangan kompetensinya.

Seorang guru dapat dikatakan sebagai pendidik profesional, apabila empat kompetensi yang telah dimiliki oleh guru tersebut telah terintegrasi secara holistik dan tampak wujudnya dalam bentuk perilaku ketika melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan lingkungan. Ada empat kompetensi yang dimiliki oleh guru, antara lain :²³

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kompetensi pedagogik meliputi:

- a) Pemahaman karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual
- b) Penguasaan teori dan prinsip belajar pendidikan agama
- c) Penyelenggaraan kegiatan pengembangan pendidikan agama
- d) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan agama
- e) Pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki dalam bidang pendidikan agama
- f) Komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik

²³ Antonius, *Buku Pedoman Guru*, Yrama Widya, Bandung, 2016, hlm. 115.

- g) Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar pendidikan agama
- h) Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran pendidikan agama
- i) Tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran pendidikan agama

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia.

Kompetensi kepribadian meliputi:

- a) Tindakan yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- b) Penampilan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- c) Penampilan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
- d) Kepemilikan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
- e) Penghormatan terhadap kode etik profesi guru

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial meliputi:

- a) Sikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
- b) Sikap adaptif dengan lingkungan sosial budaya tempat bertugas

- c) Sikap komunikatif dengan komunitas guru, warga sekolah, dan warga masyarakat

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang yang mengampu jabatan sebagai seorang guru. Kompetensi profesional tidak hanya menunjukkan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan, tetapi juga menguasai kerasionalan yang dapat menjawab mengapa hal itu dilakukan berdasarkan konsep dan teori tertentu.

Kompetensi profesional meliputi:

- a) Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran pendidikan agama
- b) Penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran pendidikan agama
- c) Pengembangan materi pembelajaran mata pelajaran pendidikan agama secara kreatif
- d) Pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.²⁴

c. Sertifikasi pendidik

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen sebagai bukti formal pengakuan yang diberikan kepada guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesian. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 5 Tahun 2012, disebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan diperuntukkan bagi guru yang telah diangkat menjadi guru sebelum ditetapkannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen²⁵.

²⁴ Ali Mudhofir, hlm 108-109.

²⁵ Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.

Untuk proses sertifikasi dilaksanakan melalui pola berikut:

- 1) Penilaian portofolio
- 2) Pendidikan dan latihan profesi guru
- 3) Pemberian sertifikat pendidik secara langsung
- 4) Pendidikan profesi guru

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan disebutkan bahwa penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan sebagai berikut:

- 1) Kualifikasi akademik
- 2) Pendidikan dan pelatihan
- 3) Pengalaman mengajar
- 4) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
- 5) Penilaian dari atasan dan pengawas
- 6) Prestasi akademik
- 7) Karya pengembangan profesi
- 8) Keikutsertaan dalam forum ilmiah
- 9) Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial
- 10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Adapun sertifikasi dapat diikuti guru yang memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-I) atau diploma empat (D-IV)
- 2) Belum memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-I) atau diploma empat (D-IV) dengan syarat:
 - a) Mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 (dua puluh) tahun sebagai guru
 - b) Mempunyai golongan IV/a atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/a.²⁶

²⁶ *Ibid*, hlm. 64.

d. Sehat jasmani dan Rohani

Sehat jasmani dan rohani artinya kesehatan jasmani dan rohani adalah salah satu syarat penting bagi tiap-tiap pekerjaan. Orang tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik jika badannya selalu diserang oleh suatu penyakit.²⁷

Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar untuk menjadi guru. Guru yang mengidap penyakit menular sangat membahayakan bagi kesehatan anak-anak. Disamping itu, guru yang berpenyakit tidak akan bergairah saat mengajar. Jelas guru yang sakit-sakitan akan kerap kali terpaksa absen dan tentunya merugikan anak didiknya.²⁸

e. Kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

Guru harus berjiwa nasional untuk mendidik anak-anak sesuai dengan tujuan pendidikan dan pengajaran. Seorang guru yang baik akan merelakan sebagian dari kehidupannya untuk mengabdikan kepada bangsa dan Negara, guna mendidik anak-anak bangsa menjadi manusia yang cakap susila, demokratis, serta bertanggung jawab atas pembangunan bangsa dan negara²⁹.

3. Komitmen Guru PAI dalam Mewujudkan Unggulan Bagi Madrasah

Park menjelaskan bahwa komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan reponsif (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tugas serta tanggung jawab guru diarahkan terhadap usaha untuk mengubah tingkah laku anak didik. Dengan adanya perubahan yang dialami anak didik, tentunya proses transfer ilmu pengetahuan dapat

²⁷ Nuni Yusvavera Syatra, *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*, BukuBiru, Jogjakarta, 2013, hlm. 73.

²⁸ Helmawati, hlm. 37-38.

²⁹ Nuni Yusvaver Syatra, hlm 74.

memberi pengaruh pembentukan pribadi yang berkarakter, sehingga tujuan dari pendidikan dapat tercapai secara maksimal.³⁰

Dalam perspektif lain, bahwa profesi guru membutuhkan komitmen keorganisasian, kode etik yang berlaku dan berbagai hal yang menyangkut profesi keguruan tersebut. Oleh sebab itu diperlukan pula komitmen keorganisasian. Organisasi besar yang menaungi keberadaan guru adalah pemerintah, lembaga-lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Organisasi guru misalnya KORPRI, PGRI dan organisasi spesifikasi keguruan lainnya.

Berikut adalah komitmen yang dimiliki oleh guru, baik itu guru umum maupun guru PAI:

a. Komitmen terhadap Sekolah sebagai Satu Unit Sosial

Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan, merupakan wadah atau tempat proses pendidikan dilakukan yang memiliki system yang kompleks dan dinamis. Dalam kegiatannya, sekolah adalah tempat yang bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang saling berkaitan³¹.

Guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak. Dengan kata lain, guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggung jawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti secara sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggung jawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

b. Komitmen terhadap Kegiatan Akademik Sekolah

Guru yang mempunyai komitmen menyiapkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti, perancangan pengajaran, pengelolaan pengajaran, dan senantiasa

³⁰ Nuni Yusvavera Syatra, hlm. 63.

³¹ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Dalam Konteks Penerapan MBS*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm. 36.

berfikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar siswa siswi. Tugas guru terkait dengan komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah antara lain:

- 1) Guru sebagai perancang pembelajaran
- 2) Guru sebagai pengelola pembelajaran
- 3) Guru sebagai pengarah pembelajaran
- 4) Guru sebagai pelaksana kurikulum
- 5) Guru sebagai evaluator

c. Komitmen terhadap siswa siswi sebagai individu yang unik

Menurut Gardner, perbedaan yang prinsip dari siswa siswi yang harus diketahui oleh guru sebagai landasan membangun komitmen kesadaran bahwa pelajar adalah individu yang unik dan terdapat beberapa perbedaan, yakni:

1) Perbedaan dalam minat.

Anak-anak memiliki perbedaan minat baik di dalam maupun di luar sekolah. Dengan mengetahui minat anak-anak, guru dapat belajar bagaimana menyajikan pelajaran, sehingga dapat lebih diminati dan bermakna bagi anak.

2) Perbedaan dalam kemampuan anak di sekolah

Perkembangan kemampuan siswa di dalam menerima dan memahami pelajaran merupakan suatu hal yang dihadapi oleh guru secara langsung. Oleh karena itu, guru harus bisa mengatasi perbedaan tersebut.

3) Perbedaan dalam kesehatan dan nutrisi

Tinggi dan berat anak, energi anak dan kesiagaan umum sering dikaitkan dengan makanan yang mereka makan, catatan tentang penyakit, seberapa sering anak tidak masuk sekolah

4) Perbedaan dalam latar belakang rumah

Rumah yang kaya dan rumah yang miskin, rumah tempat banyak yang dikerjakan dan rumah tempat yang sedikit hal-hal yang menstimulasi anak, pekerjaan yang dikerjakan orang tua, para

anggota keluarga atau para tetangga, dan lingkungan sekitar sekolah.

d. **Komitmen untuk Menciptakan Pengajaran Bermutu**

Seorang guru senantiasa merespon perubahan-perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum di kelas, sehingga pembelajaran bermutu.

Mutu pembelajaran atau mutu pendidikan akan dapat dicapai jika guru memenuhi kebutuhan siswa siswi dan yang harus dipersiapkan oleh guru. Kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Keterampilan itu ditambah lagi dengan upaya maksimal guru dengan menerapkan 8 keterampilan dasar, yaitu keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan mengelola kelas, keterampilan memberi penguatan, keterampilan membimbing diskusi, keterampilan bertanya, keterampilan menjelaskan pelajaran, keterampilan mengadakan variasi³².

4. Madrasah Unggulan

a. **Pengertian madrasah unggulan**

Madrasah unggulan adalah sebuah madrasah program unggulan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki madrasah yang mampu berprestasi di tingkat nasional dan dunia, dalam penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi yang ditunjang oleh akhlaqul karimah. Untuk mencapai keunggulan tersebut, maka masukan (input), proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.³³

³² Zainal Asril, *Micro Teaching: Disertai dengan Pedoman Pengalaman Lapangan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2017, hlm. 86.

³³ Ahmad Zayadi, *Desain Pengembangan Madrasah*, Dirjen Kelembagaan Pendidikan Islam Depag, Jakarta, 2005, hlm. 57.

Madrasah unggulan perlu ditunjang dengan tenaga pendidik yang professional, sarana yang memadai, kurikulum yang inovatif, ruang kelas atau pembelajaran yang representative sehingga dapat mendorong terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Menurut Bafadal, untuk mencapai madrasah yang unggul dituntut adanya fasilitas dan dana yang memadai, akan tetapi tidak semua sekolah atau madrasah dapat memenuhinya. Secara teknis, pengembangan madrasah unggulan menuntut adanya tenaga yang professional dan fasilitas yang memadai sehingga dampaknya dibutuhkan biaya belajar yang tidak sedikit.³⁴

Madrasah unggulan memiliki dua lingkup visi, yaitu visi makro dan visi mikro. Visi makro pendidikan madrasah unggulan adalah terwujudnya masyarakat dan bangsa Indonesia yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah-diniyah, terampil dan professional. Sedangkan visi mikronya adalah terwujudnya individu yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah-diniyah, terampil dan professional yang sesuai dengan tatanan kehidupan.

Sedangkan misi global dari madrasah unggulan adalah :

- 1) Menciptakan calon agamawan yang berilmu.
- 2) Menciptakan calon ilmuwan yang agamawan.
- 3) Menciptakan calon tenaga yang professional dan agamis.

Berdasarkan penjelasan diatas, inti dari visi dan misi madrasah unggulan adalah membentuk individu yang professional dan agamis, yaitu memiliki keseimbangan antara kemampuan intelektual, keterampilan dan memiliki sikap yang religius.

b. Karakteristik Madrasah Unggulan

Berdasarkan visi dan misi madrasah unggulan, maka dapat ditentukan tujuan dari madrasah unggulan yaitu membentuk individu

³⁴ Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 86.

yang profesional dan religius. Secara umum, tujuan dari madrasah unggulan sendiri adalah pandangan atau acuan bersama seluruh komponen madrasah akan keadaan masa depan yang diinginkan dan diungkapkan dengan kalimat yang jelas, positif, dan mengundang partisipasi untuk gambaran pendidikan masa depan.³⁵

Acuan dasar dari tujuan umum madrasah unggulan adalah tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang intinya adalah menghasilkan individu yang beriman kepada Allah SWT, berbudi pekerti, berkepribadian mandiri, tangguh, cerdas, kreatif, bertanggung jawab, produktif, nasionalisme tinggi, dan berjiwa sosial yang tinggi.

Sedangkan tujuan madrasah unggulan secara khusus adalah madrasah unggulan menghasilkan pendidikan yang memiliki keunggulan dalam hal berikut :

- 1) Unggul dalam hal IMTAQ.
- 2) Unggul dalam hal Iptek.
- 3) Keagungan budi pekerti.
- 4) Motivasi tinggi untuk mencapai prestasi.
- 5) Kreatif dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Sikap disiplin yang tinggi.³⁶

Untuk mengetahui karakteristik madrasah unggulan mempunyai beberapa dimensi yang harus ditinjau, diantaranya :

- 1) Input terseleksi secara ketat. Dengan kriteria tertentu melalui prosedur yang dapat dipertanggung jawabkan.
- 2) Lingkungan belajar yang kondusif. Untuk berkembangnya potensi keunggulan menjadi keunggulan yang nyata baik lingkungan fisik maupun fisik psikologi.
- 3) Guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Untuk menangani pendidikan unggul harus didukung dengan guru yang

³⁵ Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, Jakarta, 2007, hlm. 28.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 30.

unggul baik segi penguasaan materi pelajaran, metode mengajar, maupun komitmen dalam melaksanakan tugas.

- 4) Inovasi kurikulum. Kurikulumnya dapat diperkaya dengan pengembangan dan improvisasi secara maksimal sesuai dengan tuntutan belajar peserta didiknya yang mempunyai kecepatan belajar serta motivasi belajar yang tinggi dibandingkan siswa seusianya.
- 5) Kurun waktu belajar lebih lama dibandingkan dengan madrasah lain. Karena itu perlu adanya asrama untuk memaksimalkan pembinaan dan menampung siswa dalam berbagai lokasi untuk menunjang siswa agar siswa mengikuti kegiatan kurikuler maupun ekstrakurikuler madrasah.
- 6) Bermanfaat dan berpartisipasi kepada masyarakat. Madrasah unggulan tidak hanya memberikan manfaat kepada peserta didiknya, tetapi mampu memberikan kontribusi sosial dan keagamaan pada lingkungan sekitarnya.
- 7) Program pengayaan. Madrasah unggulan mempunyai nilai/kegiatan tambahan diluar kurikulum nasional melalui pengembangan kurikulum, program pengayaan dan perluasan, pembelajaran remedial, bimbingan dan konseling yang berkualitas serta pembinaan kreatifitas dan kedisiplinan.

Dan yang harus diperhatikan sebuah madrasah unggulan adalah dalam pencapaian dan terpenuhinya tanpa meninggalkan salah satu aspek dari 8 standar pendidikan nasional yang telah ditentukan di dalam Sisdiknas³⁷.

³⁷ Agus Maimun dan Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*, UIN Maliki Press, Malang, 2010, hlm. 48.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Supriadi pada tahun 2014 dengan judul “Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo”.³⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat menghasilkan guru yang berkualitas. Manajemen rekrutmen berjalan dengan baik yang terdiri dari perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru, pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus, pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Al Quran dan tes micro teaching.

Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu membahas mengenai proses rekrutmen guru, baik dari tahap perencanaan, pengorganisasian, maupun pelaksanaan untuk mendapatkan guru yang berkualitas baik. Perbedaan dalam penelitian Supriadi, kegiatan rekrutmen guru di SMAIT Nurul Hidayah kegiatan rekrutmennya melibatkan tim rekrutmen sedangkan dalam penelitian penulis, kegiatan rekrutmen guru PAI ini tidak melibatkan tim rekrutmen.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Amron Khasani pada tahun 2010 dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru (Studi Rekrutmen dan Pengembangan Guru PAI SMAN se-Rayon 11 Jakarta Selatan)”³⁹.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip – prinsip manajemen dalam proses rekrutmen sumber daya guru PAI SMAN di Rayon 11 Jakarta Selatan meliputi perencanaan kebutuhan guru,

³⁸ Supriadi, *Skripsi : Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo*, IAIN Surakarta, 2014.

³⁹ Amron Khasani, *Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru (Studi Rekrutmen dan Pengembangan Guru PAI SMAN se-Rayon 11 Jakarta Selatan)*, 2010.

pengadaan, seleksi, orientasi, penempatan dengan menempatkan pada kelas-kelas rendah, pengembangan guru PAI SMAN di Rayon 11, meliputi pelatihan dan pengembangan. Pelatihan penting dikarenakan perkembangan IPTEK, kurangnya keterampilan guru, adanya kebijakan-kebijakan baru dan kompetisi sekolah. Pelatihan yang dilakukan berkenaan dengan keterampilan teknis mengajar, minat dan bakat guru, kebijakan pemerintah dalam pendidikan, jabatan karir. Pengembangan karir didasarkan pada prestasi kerja, mampu mengemban tugas, berakhlak baik dan dapat diterima semua komponen sekolah.

Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah membahas mengenai manajemen rekrutmen guru, khususnya guru PAI. Perbedaan nya yaitu dalam penelitian yang dilakukan Amron Khasani tidak hanya membahas mengenai manajemen rekrutmen guru PAI, tetapi juga membahas pengembangan guru PAI. Sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan hanya membahas mengenai manajemen rekrutmen guru PAI berkompeten sebagai unggulan madrasah, tidak membahas mengenai pengembangan sumber daya guru PAI.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Binti Munasyaroh pada tahun 2008 yang berjudul “Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Madya Kediri”⁴⁰.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTsN 2 Kota Madya Kediri data melaksanakan seluruh fungsi manajemen dengan baik, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, sehingga mampu meningkatkan kualitas madrasah dari tahun ke tahun dengan indikasi peningkatan kualitas *output* dan juga banyaknya prestasi yang diraih, baik dalam bidang akademik maupun non akademik sehingga madrasah mampu menjadi salah satu madrasah unggulan dengan akreditasi A. Adapun faktor pendukung dari pelaksanaan manajemen personalia ini diantaranya *input* personal yang baik, profesionalisme yang ditunjukkan oleh setiap personal, *skill* dan

⁴⁰ Binti Munasyaroh, Skripsi : *Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Madya Kediri*, UIN Malang, 2008.

kompetensi setiap personal, kedisiplinan, sarana dan prasarana, serta system informasi yang cepat. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat adalah masih adanya tenaga lama yang memiliki pola pikir jauh tertinggal dengan para tenaga personalia yang baru.

Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah membahas tentang manajemen personalia dalam hal ini yang dimaksud adalah guru dalam mewujudkan keunggulan madrasah. Perbedaan nya dalam penelitian yang dilakukan oleh Binti Munasyaroh membahas tentang manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan penulis membahas tentang manajemen rekrutmen guru pai berkompeten sebagai unggulan madrasah.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir yang baik yaitu mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel.⁴¹

Untuk mendapatkan guru yang berkualitas, maka dalam rekrutmen guru diperlukan sebuah manajemen yang diawali melalui perencanaan rekrutmen guru baru yang dilakukan dengan menganalisis kebutuhan guru, pengorganisasian, pelaksanaan rekrutmen, serta pengawasan terkait dengan pelaksanaan rekrutmen guru. Manajemen rekrutmen guru yang dilaksanakan di madrasah tidak hanya bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan saja, akan tetapi juga untuk mencari guru yang memiliki kualitas dan kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pula. Rendahnya kualitas pendidikan tidak hanya disebabkan oleh sarana dan prasarana tetapi juga guru

⁴¹ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 34.

yang kurang kompeten. 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.

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

