

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya manusia selalu ingin merubah kondisi kehidupannya menjadi lebih baik. Untuk mendapatkan perbaikan kehidupan manusia akan selalu berusaha untuk mendapatkannya dan memperoleh pengalaman-pengalaman baru. Selama manusia berusaha untuk meningkatkan pengetahuannya maupun mengembangkan kepribadian serta ketrampilannya, selama itulah sebenarnya pendidikan berjalan terus menerus. Maka usaha itu dapat kita sebut sebagai proses pendidikan.

Pendidikan itu sendiri 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, akhlaq mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara, karena pendidikan merupakan tugas dan tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan tanpa adanya diskriminatif yang membeda-bedakan kasta atau golongan karena pendidikan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.¹

Pemerintah memandang bahwa pendidikan merupakan suatu hal yang penting bagi setiap warga negara Indonesia dalam tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 tentang pendidikan dan kebudayaan menyebutkan diantaranya “setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan”.² Hal ini menunjukkan bahwa setiap warga negara Indonesia tidak terkecuali harus melaksanakan pendidikan. Sehingga generasi kedepan diharapkan mampu membawa bangsa Indonesia kearah yang lebih baik. Karena maju mundurnya suatu bangsa terletak pada pendidikan yang ada di suatu negara tersebut.

Dunia pendidikan diharapkan bisa berkembang sejalan dengan pesatnya kemajuan globalisasi dan teknologi, sesuai

¹ Muhammad Faturrohman, *Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, ed. Sokip, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 3.

²*Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, (Jakarta: Sekretariat Jendral MPR RI, 2012), 105.

dengan tuntutan untuk menjawab berbagai permasalahan yang sekarang muncul begitu kompleks. Oleh karena itu, pemerintah ataupun lembaga pendidikan harus meningkatkan mutu pendidikannya. Dalam konteks pendidikan, apabila seseorang mengatakan sekolah itu bermutu, maka bisa dimaknai bahwa lulusanya baik, gurunya baik, gedungnya baik, dan sebagainya.³

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu peserta didik adalah menyiapkan sumber daya manusia (guru) yang berkualitas. Karena guru memiliki peran yang sangat vital sebagai penentu keberhasilan pendidikan. Maka dari itu terjadi tuntutan yang besar bagi kepala sekolah atau lembaga pendidikan pada umumnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan memberikan sumber daya manusia (guru) yang berkualitas sehingga mampu mencetak generasi muda yang unggul dan mampu beradaptasi dengan kemajuan zaman.

Dalam upaya mendapatkan guru yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab, maka lembaga pendidikan atau kepala sekolah membutuhkan perencanaan yang matang tentang sumber daya manusia (SDM). Salah satu kegiatan dari bentuk perencanaan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen guru. Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam suatu lembaga pendidikan, karena rekrutmen adalah bagian pertama dalam proses mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan didalam perencanaan sumber daya manusia, anatara lain: berkompeten sebagai tenaga pendidik, berintegritas, berpengalaman, serta peraturan pemerintah tentang guru. Dalam hal ini manajer lembaga pendidikan Islam harus membuat perencanaan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan lembaga dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Dalam melakukan perencanaan, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian, tingkat pendidikan, jenis ketrampilan yang dibutuhkan, dan sebagainya.⁴ Seorang kepala sekolah yang memiliki wewenang yang begitu besar harus mampu melaksanakan proses rekrutmen dengan baik dan teliti, sehingga mampu mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan.

³ Muhammad, *Budaya Religius...*, 121.

⁴ M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, ed. Nur Laeli, (Lombok: Holistica, 2012), 81.

Kualifikasi guru bisa dilihat dari pemenuhan standar. Dalam UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dalam pasal 8 disebutkan “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Kemudian dijelaskan dengan pasal 9 “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program D4”.⁵

Dalam UU RI No. 20 tahun 2003 SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Pasal 40 Ayat 2, dijelaskan bahwa guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁶

MA NU Raudlatas Shibyan adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang berada di wilayah desa Pegunungan kecamatan Bae kabupaten Kudus. Pasti proses rekrutmen guru adalah hal yang wajib dilakukan oleh MA NU Raudlatas Shibyan guna mendapatkan sumber daya manusia (guru) yang berkualitas, mengingat Madrasah Aliyah ini merupakan madrasah yang baru berdiri 3 tahun ini. Dari hasil wawancara singkat dengan kepala MA NU Raudlatas Shibyan didapatkan informasi bahwa selama 3 tahun ini masih melakukan kegiatan rekrutmen dengan terencana dan sesuai dengan kebutuhan.

Dalam merekrut guru ada dua jalur yang dilaksanakan. Jalur pertama adalah merekrut guru tanpa melewati tes seleksi, yaitu merekrut tokoh-tokoh desa yang mampu menjadi daya pikat masyarakat untuk memasukkan putra putrinya ke MA NU Raudlatas Shibyan. Namun, walaupun tanpa melalui tes seleksi, guru yang mendapatkan kesempatan ini memang harus memenuhi

⁵ “UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen”, 27 Januari, 2019, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2015GuruDosen.pdf&ved=2ahUKEwjnrjruw_43gAhVdiHAKHQTD7kQFjAAegQIBRAB&usq=AOvVaw1ZWeI9J1XcCZzK5BVw_Uwy

⁶ Sarbini dan Neneng Lina, *Perencanaan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 329.

kualifikasi akademik yaitu sarjana pendidikan. Jalur kedua adalah jalur seleksi. Hal pertama yang dijalankan adalah menyebarkan informasi mengenai peluang menjadi tenaga pendidik di MA NU Raudlatus Shibyan beserta formasi yang dibutuhkan. Setelah itu adalah tes seleksi administrasi, dan yang memenuhi persyaratan administrasi mendapat panggilan untuk mengikuti seleksi lanjutan. Dalam seleksi lanjutan ini ada beberapa tes yang harus dijalani, yaitu seleksi praktek ibadah, seleksi pengetahuan dan ketrampilan mengajar (*micro teaching*), dan juga seleksi komitmen. Setelah semua tes seleksi selesai, kemudian diadakan koordinasi antara kepala Madrasah dan pengurus untuk menentukan calon pendidik yang berhak menjadi tenaga pendidik di MA NU Raudlatus Shibyan.⁷

Diharapkan dengan proses rekrutmen sedemikian, mampu menghasilkan pendidik yang mampu meningkatkan mutu pendidikan di MA NU Raudlatus Shibyan. Dari hasil wawancara bahwa sampai saat ini pendidik mampu meningkatkan moralitas pelajar yang semakin baik. Namun yang menjadi permasalahan adalah pendidik belum mampu membawakan pelajaran dengan inovatif, sehingga tak jarang siswa banyak yang tidak paham bahkan tidak memperhatikan pelajaran. Inilah yang menjadi penyebab mutu pendidikan dari segi prestasi akademik MA NU Raudlatus Shibyan belum terlihat. Maka dari itu penulis ingin mengkaji lebih dalam tentang “pola rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu peserta didik di MA NU Raudlatus Shibyan Peganjaran kecamatan Bae kabupaten Kudus.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pola rekrutmen guru di MA NU Raudlatus Shibyan Peganjaran kecamatan Bae kabupaten Kudus?
2. Bagaimana mutu peserta didik di MA NU Raudlatus Shibyan Peganjaran Bae Kudus?
3. Bagaimana pengaruh guru dalam meningkatkan mutu peserta didik di MA NU Raudlatus Shibyan Peganjaran Bae Kudus?

⁷ Wafik Chairi (kepala MA NU Raudlatus Shibyan Bae Kudus), wawancara oleh penulis, 24 Januari, 2018

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang akan dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pola rekrutmen guru di MA NU Raudlatus Shibyan Peganjaran kecamatan Bae kabupaten Kudus
2. Untuk mengetahui mutu peserta didik di MA NU Raudlatus Shibyan Peganjaran Bae Kudus
3. Untuk mengetahui pengaruh guru dalam meningkatkan mutu peserta didik di MA NU Raudlatus Shibyan Peganjaran Bae Kudus

4. Manfaat Penelitian

Bila tujuan dapat tercapai, maka hasil penelitian akan memiliki manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini akan bermanfaat sebagai sumbangsih bagi khazanah keilmuan, terutama keilmuan di bidang Pendidikan Islam. Diharapkan juga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian, khususnya bagi kepala sekolah dan lembaga pendidikan dalam melaksanakan rekrutmen guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Dengan mengetahui pola rekrutmen guru, maka akan diperoleh kejelasan mengenai pelaksanaan rekrutmen guru di MA NU Raudlatus Shibyan Peganjaran Bae Kudus
- b. Dengan mengetahui mutu Peserta didik melalui rekrutmen guru, maka bagi calon pendidik akan dapat mempersiapkan dirinya sebaik mungkin
- c. Dengan mengetahui pengaruh guru dalam meningkatkan mutu Peserta didik, maka akan dijadikan bahan pembelajaran yang berguna untuk evaluasi dan ditemukan solusi.