

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Rekrutmen

a. Pandangan Islam

Dalam rangka menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dibutuhkan guru yang berkualitas. Dalam rangka mendapatkan guru yang berkualitas, maka proses rekrutmennya harus baik. Semakin baik proses rekrutmennya, maka semakin besar pula kemungkinan didapatkan individu-individu yang dapat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan sekolah. Proses perekrutan merupakan hal penting, karena merupakan pintu gerbang untuk memasuki lingkungan pendidikan. Kalau langkah awal ini sudah berjalan dengan baik, maka selanjutnya sumber daya manusia akan lebih mudah dikembangkan. Kemungkinan adanya cacat yang timbul dalam proses pengembangan sumber daya manusia akan dapat dieliminasi sejak dini.

Mengenai rekrutmen, dalam Al-Quran dapat ditemui dalam ayat-ayat yang mengandung isyarat tentang isyarat tentang perencanaan tenaga kependidikan.¹ Dalam agama Islam proses rekrutmen diperbolehkan dan sudah dilaksanakan sejak zaman nabi Yusuf As. Seperti yang dijelaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Yusuf ayat 54 – 55:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتُونِي بِهِ ^طأَسْتَخْلِصَهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا

كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ

أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ^طإِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

Artinya : “Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah

¹ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 137.

bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kami". (54) Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan." (55)²

Menurut Quraish Shihab dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa:

“Permintaan jabatan yang diajukan oleh Yusuf as. Kepada raja tidaklah bertentangan dengan moral agama yang melarang seseorang meminta jabatan. Permintaan tersebut lahir atas dasar pengetahuannya bahwa tidak ada yang lebih tepat dari dirinya sendiri dalam tugas tersebut. Dan tentu saja motivasinya adalah menyebarkan dakwah Ilahiah. Demikian jawaban mayoritas ulama. Dapat juga dikatakan bahwa sebenarnya Yusuf AS. Terlebih dahulu ditawarkan atau ditugasi oleh raja untuk membantunya dalam berbagai bidang. Tawaran itu diterimanya, tetapi Yusuf as. Memilih tugas tertentu bukan dalam segala bidang. Karena itu, dia bermohon kiranya penugasan tersebut terbatas dalam bidang keahliannya saja, yakni perbendaharaan negara”.

Dengan pengusulan ini, yang bersangkutan juga berusaha bersaing dengan pihak lain yang boleh jadi tidak memiliki kemampuan yang sama sehingga jika dia berhasil menduduki jabatan tersebut pastilah akan dapat merugikan masyarakat.³ Berdasarkan ayat ini pula, seseorang diperbolehkan mencalonkan dirinya untuk menempati suatu jabatan yang sekiranya menjadi keahliannya.

Tentang kisah nabi Yusuf dengan raja ini, kita dapat melihat bahwa yang lebih dahulu menyerahkan kekuasaan, menyerahkan cincin stempel kerajaan dan memakaikan pakaian persalinan orang berjabatan tinggi, dan mengucapkan bahwa dia mendapat kedudukan yang mulia

² Al-Quran, Yusuf ayat 54-55, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Departemen Agama RI, Toha Putra, 2001), 357.

³ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2012), 128.

di sisi raja, ialah raja sendiri. Baru setelah itu Nabi Yusuf berani meminta pertanggung jawaban perbendaharaan negara, setelah perkataan raja keluar lebih dahulu.⁴ Ayat di atas mengisyaratkan bahwa setelah raja Mesir mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh nabi Yusuf, maka raja bermaksud untuk merekrutnya untuk menjadi pegawai dekatnya.

b. Pengertian

Rekrutmen adalah suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan sesuai kebutuhan. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya pengadaan tenaga kependidikan dapat diadakan atau didapatkan secara intern (dari dalam lembaga), atau memanfaatkan tenaga yang sudah ada atau tersedia (kelebihan tenaga) dari lembaga lain. Hal tersebut dapat dilakukan melalui promosi atau mutasi yang dilakukan secara terang.⁵ Dengan adanya promosi atau mutasi dalam suatu lembaga diharapkan persaingan sehat dalam lembaga akan muncul dan ini menjadi hal yang positif untuk sebuah lembaga pendidikan.

Simamora mendefinisikan rekrutmen adalah:

“Serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.”⁶

Selain itu menurut M. Sobry mengatakan bahwa perekrutan merupakan upaya untuk mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi pegawai.⁷ Dari sumber lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah penarikan mulai dari pengumuman, pendaftaran, pengesanan, pengumuman diterimanya

⁴ HAMKA, *Tafsir Al-Azhar*, (Depok: Gema Insani, 2015), 10.

⁵ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Arruzz media, 2016), 133.

⁶ Kompri, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 174.

⁷ M. Sobry, *Manajemen Pendidikan*, 81.

pegawai, sampai dengan daftar ulang.⁸ Dari pengertian di atas tentang rekrutmen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses mendapatkan atau memperoleh individu-individu dari pelamar pekerjaan yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam organisasi.

c. Prinsip Rekrutmen

Hal yang terpenting dalam pengadaan pegawai untuk tenaga kependidikan adalah harus didasarkan pada prinsip “apa” dan selanjutnya baru “siapa”. Prinsip “apa” artinya dalam pelaksanaan rekrutmen harus ditentukan dulu pekerjaan atau bagian apa yang membutuhkan tenaga tambahan (*job description*). Sedangkan prinsip “siapa” artinya adalah setelah apa baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut setelah menentukan bagian apa yang perlu ditambah personil, maka mencari siapa yang dapat menduduki posisi tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job description*). Artinya analisis pada “apa” yang dibutuhkan menempati strata pertama karena hal tersebut merupakan pijakan awal untuk menentukan posisi jabatan. Baru setelah itu orang yang akan mengisi merupakan langkah selanjutnya sebagai bentuk dari konsekuensi penentuan analisis jabatan tersebut. Dua hal ini saling terkait untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kapasitasnya dalam mengisi tempat yang sesuai dengan potensinya.⁹

Dua prinsip tersebut tidak boleh terbalik dalam pelaksanaannya. Karena jika terbalik hanya akan menumpuk personil dengan jabatan atau posisi yang bisa jadi sudah ditempati orang lain. Sehingga lembaga pendidikan tersebut tidak bisa berjalan dengan normal dan berimbas juga mutu pendidikan. Satu kerugian lagi adalah dengan penambahan personil pada posisi yang tidak dibutuhkan hanya akan menambah pengeluaran dana lembaga pendidikan itu sendiri.

Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam rekrutmen. Pertama, persyaratan calon karyawan. Dalam proses rekrutmen perlu di tetapkan berbagai persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi seseorang

⁸ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014).

⁹ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, 134.

dalam melamar suatu pekerjaan mulai dari batas usia, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan lain-lain. Kriteria ini yang menjadi kelayakan seorang calon karyawan untuk diterima dan menduduki suatu posisi. Kedua, menentukan sumber perekrutan. Setelah kriteria ditentukan, maka organisasi perlu menentukan sumber-sumber dari rekrutmen yang berasal internal atau eksternal.¹⁰

d. Metode Rekrutmen

1) Metode Internal Sekolah

Metode internal adalah calon tenaga pendidik yang akan direkrut berasal dari tenaga atau pegawai intern lembaga pendidikan itu sendiri. Metode ini merupakan cara rekrutmen dengan biaya rendah. Metode ini bermanfaat bagi pencarian pelamar yang membutuhkan waktu cepat, seperti penempatan kepala sekolah.¹¹

Ada beberapa keunggulannya:¹²

- a) Meningkatkan kepuasan kerja, moral kerja serta kedisiplinan, karena ada kesempatan promosi
- b) Meningkatkan loyalitas
Dengan melakukan rotasi atau promosi maka seseorang akan terpacu untuk lebih baik lagi dalam segala kegiatan, ini menjadi hal positif untuk kemajuan pendidikan.
- c) Biaya perekrutan relatif kecil
Tidak perlu mengeluarkan banyak biaya untuk publikasi dan seleksi.
- d) Waktu perekrutan lebih cepat
Begitu juga waktu yang diperlukan tidak terlalu lama, sehingga kekosongan yang terjadi akan segera terisi.
- e) Tidak memerlukan masa orientasi
Orientasi menjadi hal yang penting bagi personil baru, karena dengan orientasi personil baru akan mengenal gambaran profil serta keadaan lembaga pendidikan. Namun hal tersebut tidak perlu

¹⁰ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 39.

¹¹ Abdus Salam, *Manajemen Insan...*, 143.

¹² Wahibur Rahman, *Manajemen Sumber...*, 43.

dilakukan apabila melalui metode internal, karena personil yang diterima adalah personil dari lembaga itu sendiri sudah mengetahui profil dan kondisi lembaga pendidikan tersebut.

Sedangkan kekurangannya adalah:

- a) Kurangnya kesempatan untuk proses perubahan
Walaupun banyak kelebihanannya, namun metode internal tidak terlalu memberikan sumbangan ide baru untuk perubahan dan terkesan saklek.
- b) Tidak memperoleh kandidat yang lebih baik

2) Metode Eksternal Sekolah

Selain metode internal ada juga metode eksternal. Metode eksternal sekolah adalah suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan guru dari luar lembaga pendidikan. Metode eksternal dimaksudkan bahwa calon pelamar yang akan direkrut berasal dari luar organisasi pendidikan.¹³

Ada beberapa keuntungan menggunakan metode ini:

- a) Kewibawaan pejabat relatif baik
Pejabat disini dapat dimaknai sebagai pimpinan di lembaga pendidikan (Kepala Madrasah).
- b) Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik
Hadirnya personil baru akan membawa dampak perubahan dengan gagasan-gagasan atau ide-ide baru dalam berjalannya pendidikan.

Namun juga ada beberapa kelemahan, diantaranya:

- a) Prestasi personil lama cenderung turun,
Prestasi personil lama akan cenderung mengalami kemandegan bahkan turun karena tidak ada kesempatan promosi sehingga stimulus untuk kerja lebih baik kurang.
- b) Biaya perekrutan besar
Dengan metode eksternal akan mengeluarkan dana lebih besar, karena harus menyebarkan

¹³ Abdus Salam, *Manajemen Insani...*, 145.

informasi seluas mungkin mengenai lowongan pekerjaan.

c) Waktu perekrutan relatif lama

Untuk mencari pelamar sebanyak banyaknya demi mendapatkan yang terbaik, maka harus menunggu beberapa waktu bahkan hingga berbulan bulan. Karena harus melewati beberapa tahapan.

d) Orientasi harus dilakukan

Setelah mendapatkan personil baru dengan waktu yang cukup lama, setelah itu juga diadakan orientasi sebagai langkah untuk mempermudah adaptasi yang juga membutuhkan waktu.

e) Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

Belum mengetahui perilaku dan loyalitasnya belum teruji.¹⁴

e. Langkah-langkah Rekrutmen

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) 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 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. Menurut Sri Budi Cantika Yuli dalam bukunya “manajemen sumber daya manusia” yang mengutip dari Dessler (1997), menyusun tahapan dalam proses penarikan kedalam lima tahapan utama:

1) Tahap Perencanaan dan Peramalan Pekerjaan

Tahapan ini menjadi sangat penting karena menjadi tahapan awal yang menjadi dasar dalam pelaksanaan rekrutmen. Dalam tahapan ini, lembaga pendidikan merancang jumlah yang dibutuhkan dan juga kualifikasi atau persyaratan.

2) Tahap Identifikasi

Dalam tahapan ini, lembaga pendidikan menentukan “siapa”. Maksudnya siapa disini adalah kemampuan

¹⁴ Wahibur Rahman, *Manjemen Sumber..*, 46.

atau keterampilan dan pengalaman apa saja yang dimilikinya.

- 3) Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran
 Dalam tahapan ini, pelamar mengisi dan mengirim segala administrasi yang ditentukan oleh lembaga pendidikan. Formulir juga dapat digunakan sebagai acuan atau kerangka wawancara, yang biasanya termasuk didalamnya terdapat juga kemampuan khusus dan pengalaman yang dibutuhkan dalam tahap identifikasi di atas.
- 4) Melakukan Seleksi atau Tes
 Tahapan ini bertujuan untuk menguji pelamar, kesesuaian antara kemampuan sebenarnya dengan apa yang sudah ditulis dalam lamarannya.
- 5) Wawancara dan Menentukan Pilihan
 Pada tahapan ini lembaga pendidikan melakukan wawancara kepada pelamar mengenai hal-hal yang lebih *urgent* dan mendalam. Tidak hanya mengenai teknis pendidikan tapi juga menyangkut psikologis, loyalitas, dan tanggung jawab.¹⁵

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa proses penarikan itu sangat penting karena kualitas guru tergantung pada kualitas penarikannya. Jika dalam proses penarikannya tidak sesuai dengan prosedur atau hanya sekedar mengisi kekosongan saja, maka hasilnya kurang berkualitas. Untuk itu dalam pelaksanaannya perlu membuat perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan sekolah untuk guru yang ingin melamar kerja di sekolah yang bersangkutan. Dengan demikian pihak penyelenggara rekrutmen dapat menentukan metode rekrutmen apa yang sesuai dan hasilnya pun terjaring sekelompok pelamar yang bermutu sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, para pelamar juga dapat memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

¹⁵ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UMM Press, 2005), 52.

2. Guru

a. Pengertian

Menurut agama Islam, sosok seorang guru adalah orang yang punya komitmen dengan landasan agamanya. Maka, seorang guru hendaknya berbicara yang baik dan benar, amanah, memiliki semangat untuk belajar atau mencari ilmu, dan keluasan berfikir yang senantiasa dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari.¹⁶ Sehingga diharapkan sosok guru akan menjadi teladan bagi setiap siswanya dalam berperilaku.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Agar tugas utama itu dapat diwujudkan, maka guru dituntut memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV, sertifikat pendidik dan empat kompetensi utama, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹⁷ Empat kompetensi inilah yang menjadi hal wajib bagi setiap guru.

Guru adalah istilah yang sering digunakan oleh masyarakat untuk seseorang yang melakukan kegiatan pendidikan baik di lembaga formal maupun bukan. Ahmad tafsir misalnya mengatakan bahwa: “pendidikan dalam Islam, sama dengan di barat, yaitu siapa yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik”. Selanjutnya ia mengatakan bahwa dalam Islam “orang yang bertanggung jawab tersebut adalah orang tua (ayah ibu) anak didik”. Tanggung jawab itu disebabkan sekurang-kurangnya oleh dua hal: pertama, karena kodrat, yaitu karena orang tua ditakdirkan bertanggung jawab mendidik anaknya, kedua karena kepentingan kedua orang tua, yaitu orang tua berkepentingan terhadap kemajuan anaknya, sukses anaknya adalah sukses orang tua juga”.¹⁸

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa yang dimaksud guru ialah

¹⁶ Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 240.

¹⁷ Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 174.

¹⁸ Sofan Amri, *Peninkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Dan Menengah*, ed. Umi Athelia Kurniati, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2013), 2.

pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa guru adalah orang yang bekerja di sekolah atau satuan pendidikan, dengan tugas utamanya mendidik sampai dengan mengevaluasi pada jenjang usia dini sampai menengah.¹⁹

b. Kualifikasi Guru

Kualifikasi guru yang bermutu 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”. Dan dijelaskan dengan pasal 9 “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat”.²⁰

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

- 1) Menciptakan susana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai kepercayaan yang diberikan kepadanya.²¹

c. Kompetensi Guru

Seorang guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan

¹⁹ Tatang S, *Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), 227.

²⁰ “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=2ahUKEwjnrjuw_43gAhVdiHAKHQTDB7kQFjAAegQIBRAB&usq=AOvVaw1ZWel9J1XcCZzK5BVw_Uwy

²¹ Sarbini dan Neneng Lina, *Perencanaan Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2011, 329.

standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan peraturan pemerintah No 19. Tahun 2005 dalam pasal 28 (3) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogis

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.²² Kompetensi ini didapat tidak dengan waktu yang singkat. Namun butuh proses, latihan-latihan, dan pengalaman untuk dapat memiliki kompetensi pedagogis.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dalam penjelasan peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru, yaitu kemampuan kepribadian yang: mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.²³ Dibutuhkan guru yang memiliki kepribadian baik, karena tugas guru tidak hanya mengajar saja, namun lebih dari itu guru diharapkan mampu memberikan teladan yang baik dan memiliki kemampuan untuk mengontrol emosional dalam membimbing siswa yang memiliki banyak kepribadian.

²² Rusdiana dan Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, ed. Beni Ahmad Saebani, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 87.

²³ Rusdiana dan Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi...*, 92.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial dipahami sebagai kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.²⁴ Dengan kata lain, dalam kompetensi sosial, guru dituntut untuk berkomunikasi tidak hanya sebatas pada peserta didik yang menjadi bagian dari proses pembelajaran di dalam kelas dan sesama pendidik, tetapi juga berkomunikasi dengan orangtua dan masyarakat sekitar yang juga bagian dari lembaga pendidikan untuk menciptakan hubungan timbal balik yang sama-sama memberikan kemanfaatan.

Kompetensi sosial sangatlah penting dan harus dimiliki oleh seorang guru selain tiga kompetensi yang lain. Karena guru merupakan bagian dari sosial (masyarakat) dan masyarakat adalah konsumen pendidikan sehingga guru harus berkomunikasi dengan baik dan efektif dengan masyarakat.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.²⁵ Kompetensi tersebut harus selalu diasah dan dikembangkan sehingga mampu mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Karena dalam hal ini kompetensi profesional mencakup kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

Dalam kompetensi profesional terdapat lima aspek, yaitu sebagai berikut:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
- c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif

²⁴ Tatang S, *Supervisi Pendidikan*, 203.

²⁵ Tatang S, *Supervisi Pendidikan*, 203.

- d) Mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri²⁶

d. Tugas Guru

Tugas guru sebagaimana dijelaskan oleh S. Nasution, terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Sebagai seorang yang mengkonsumsi pengetahuan
Tugas utama sebagai guru adalah memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa (*transfer of knowledge*)
- 2) Guru model dan contoh nyata dari yang dikehendaki oleh mata pelajaran
Sebagai seorang guru diharapkan mampu bersikap sesuai dengan apa yang menjadi bahan pelajaran yang diampunya.
- 3) Menjadi model sebagai pribadi, seperti berdisiplin, cermat berfikir, mencintai pelajarannya.
Selain bertugas memberikan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) seorang guru juga memiliki tugas untuk memberikan contoh atau teladan yang baik sehingga seorang siswa memandangnya sebagai hal yang harus dilakukannya pula (*transfer of value*)

Karena tugasnya yang mulia, seorang guru menempati posisi yang mulia dan mendapat penghormatan yang tinggi, jasanya amat tinggi dan yang terpenting adalah:

- 1) Guru sebagai pemberi pengetahuan yang benar kepada muridnya
- 2) Guru sebagai pembina akhlak yang mulia
- 3) Guru sebagai petunjuk kepada anak tentang hidup yang baik.²⁷

e. Mutu Pendidikan

1) Pengertian Mutu Pendidikan

Dalam bahasa Indonesia, mutu disebut juga kualitas. Kata kualitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *Quality*, dan kata ini sesungguhnya berasal dari bahasa Latin, yaitu *Qualitas* yang masuk ke dalam bahasa Inggris melalui bahasa Prancis kuno, yaitu *Qualite*.

²⁶ Rusdiana dan Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi...*, 103.

²⁷ Sofan Amri, *Peninkatan Mutu...*, 2.

Dalam kamus-kamus lengkap (kamus komprehensif) bahasa Inggris, kata itu mempunyai banyak arti. Tiga diantaranya: 1) suatu sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda, 2) standar tertinggi sifat kebaikan, dan 3) memiliki sifat kebaikan tertinggi. Dari ketiga arti tersebut, dapat kita tarik kesimpulan bahwa mutu berkenaan dengan sifat dari sesuatu yang baik.²⁸

Menurut Edward Sallis kualitas dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang melebihi kepuasan dan keinginan konsumen. Sedangkan menurut Juran kualitas adalah produk yang memiliki keistimewaan, membebaskan konsumen dari rasa kecewa akibat kegagalan.²⁹

Secara terminologi, istilah mutu memiliki pengertian yang cukup beragam. Hal ini disebabkan karena tidak ada ukuran yang baku tentang mutu itu sendiri. Sehingga sulit kiranya untuk mendapatkan sebuah jawaban yang sama, apakah sesuatu itu bermutu atau tidak. Namun, ada kriteria umum yang telah disepakati bahwa sesuatu itu dikatakan bermutu, ketika sesuatu itu bernilai baik atau mengandung makna yang baik. Sebaliknya sesuatu itu dikatakan tidak bermutu, bila sesuatu itu mempunyai nilai yang kurang baik, atau mengandung makna yang kurang baik. Dalam konteks pendidikan, apabila seseorang mengatakan sekolah itu bermutu, maka bisa dimaknai bahwa lulusannya baik, gurunya baik, gedungnya baik, dan sebagainya.³⁰ Maka dari itu, penelitian ini akan fokus pada mutu peserta didik.

2) Indikator Mutu Pendidikan

Sesuai dengan fokus penelitian yaitu peserta didik (produk), menurut V. Gasparez mengemukakan pandangannya mengenai mutu produk. Menurutnya dimensi mutu produk (peserta didik) meliputi:

²⁸ Daulat P. Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 106.

²⁹ Dadang Suhandan, *Supervisi Profesional*, ed. Riduwan, (Bandung: Alfabeta, 2010), 95.

³⁰ Muhammad Faturrohman, *Budaya Religi ...*, 121.

- a) Wujud, yaitu *setting* fisik, lokasi, dan sarana prasarana yang menunjang untuk menjadikan produk tersebut berkualitas.
- b) Keandalan, yaitu kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan secara cepat, akurat, dan memuaskan.
- c) Kecepatan tanggapan, yaitu kemauan para pendidik dan staf kependidikan dalam membantu peserta didik dan memberikan pelayanan cepat tanggap.
- d) Jaminan, yaitu kemampuan pendidik dalam memberikan pengetahuan kepada peserta didik yaitu berkualifikasi akademis.
- e) Empati, yaitu kepekaan rasa pendidik dan staf dalam berkomunikasi dengan baik, perhatian, dan memahami kebutuhan peserta didiknya.

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu dalam hal ini berpedoman pada konteks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai dapat berupa prestasi akademik dan nonakademik.³¹

3) Prinsip Peningkatan Mutu Pendidikan

Ada beberapa prinsip yang perlu dipegang dalam menerapkan program mutu pendidikan diantaranya sebagai berikut:

- a) Peningkatan mutu pendidikan menuntut kepemimpinan profesional dalam bidang pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat vital, arah lembaga pendidikan tergantung pada keprofesionalan seorang kepala sekolah.
- b) Peningkatan mutu pendidikan harus melakukan loncatan-loncatan. Norma dan kepercayaan lama harus diimbangi dengan gagasan baru yang memberi dampak positif.
- c) Uang bukan kunci utama dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
- d) Kunci utama peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen pada perubahan. Jika semua guru dan staf sekolah telah memiliki komitmen perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka

³¹ Umiarso dan Imam Ghojali, *Manajemen Mutu Sekolah*, ed. Desy Wijaya, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2010), 132.

menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktifitas, dan kualitas layanan pendidikan.

- e) Ketakutan terhadap perubahan atau takut melakukan perubahan akan mengakibatkan ketidak tahuan bagaimana mengatasi tuntutan-tuntutan baru.
- f) Salah satu komponen kunci dalam program mutu adalah sistem pengukuran. Dengan menggunakan sistem pengukuran atau diagram memungkiankan para profesional pendidikan dapat memperlihatkan dan mendokumentasikan nilai tambah dari pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan, baik terhadap siswa, orang tua, maupun masyarakat. Begitu juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi.
- g) Masyarakat dan manajemen pendidikan harus menjauhkan diri dari kebiasaan menggunakan “program singkat”, peningkatan mutu dapat dicapai melalui perubahan yang berkelanjutan tidak dengan program-program singkat. Karena mutu membutuhkan sebuah proses berkelanjutan.³²

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam rangka memberikan pengetahuan yang lebih luas mengenai kegiatan rekrutmen guru, maka penulis akan menyertakan hasil penelitian terdahulu. Sehingga dapat dijadikan perbandingan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu:

1. Skripsi hasil penelitian Kamaruddin, yang berjudul “Pelaksanaan Rekrutmen Guru Di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar”. Pada skripsinya Kamaruddin menjelaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen belum terlaksana sistematis. Pimpinan Yayasan belum maksimal dalam memberikan kontribusinya terhadap pelaksanaan rekrutmen guru. Ini terlihat pada peran yayasan yang hanya sebagai penerima laporan setelah dilaksanakannya rekrutmen, untuk prosedurnya diatur oleh pihak sekolah sementara sekolah tersebut di bawah naungan yayasan. Kepala sekolah

³² Nana Syaodih Sukmadinata, dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, ed. Anna Susana, (Bandung: Refika Aditama, 2006), 11.

sudah cukup efektif dalam memberikan kontribusinya, namun prosedur pelaksanaannya belum sistematis. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tugas dalam pelaksanaan rekrutmen tertumpu kepada kepala sekolah yang seharusnya kepala sekolah bisa memberikan wewenang kepada bagaian personalia atau membentuk panitia rekrutemen. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat efektifitas pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah ini adalah; (1) Faktor internal yaitu masih kurangnya pengetahuan tentang pelaksanaan rekrutmen yang efektif (2) Faktor eksternal yaitu kurangnya koordinasi antara pihak yayasan, komite, dan pihak sekolah tentang pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar.³³

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kamarudin dan penulis yaitu sama-sama mengkaji tentang rekrutmen guru. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada lokasi dan metode yang digunakan, Kamaruddin menggunakan metode kuantitatif dan penulis menggunakan kualitatif.

2. Tesis dari Supriadi, yang berjudul “Manajemen Rekrutmen Guru Di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo”. Dijelaskan dalam tesisnya bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat menghasilkan guru yang berkualitas bagus. Tujuan rekrutmen dapat tercapai karena manajemen rekrutmen guru berjalan dengan baik yang terdiri dari: a) perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru; b) pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam rekrutmen guru baru; c) pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Ai-Qur'an, dan tes microteaching. d) pengawasan terhadap tim rekrutmen dilakukan oleh pihak yayasan dan kepala sekolah SMAIT Nur Hidayah dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru. Manajemen rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh pihak sekolah sudah efektif. Dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen guru baru yang

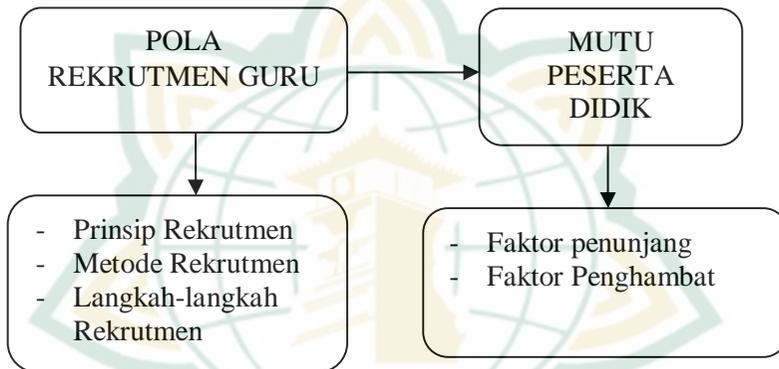
³³ Kamaruddin, “*Skripsi Online*”, 16 Februari, 2019. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/10317>

dilakukan tim rekrutmen secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan guru yang berkualitas.³⁴

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Supriadi dan penulis yaitu mengkaji tentang rekrutmen guru. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian.

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir Penelitian



Dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik, lembaga atau sekolah harus menyiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pendidikan secara baik. Salah satu unsur pendidikan yang memiliki pengaruh sangat besar adalah guru atau pendidik. Maka dari itu lembaga pendidikan harus menyiapkan sumber daya manusia (guru) yang baik sejak awal.

Sejalan dengan itu, rekrutmen guru adalah gerbang awal lembaga pendidikan dalam menyiapkan sumber daya manusia (guru) yang baik. Rekrutmen harus dijalankan secara terencana dan demokratis. Rekrutmen harus direncanakan sedemikian rupa dan terbuka, mulai dari menyiapkan pengumuman, seleksi, sampai dengan penerimaan guru. Sehingga diharapkan dengan proses rekrutmen yangyang tersistematis demikian, akan mendapatkan sumber daya manusia (guru) yang profesional, sesuai dengan kualifikasi, dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Akhirnya dengan adanya sumber daya manusia (guru), mutu peserta didik di MA NU Raudlatus Shibyan akan meningkat.

³⁴ Supriadi, "Skripsi Online", 16 Februari, 2019, <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/id/eprint/68>