

**MANAJEMEN REKRUITMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM MEWUJUDKAN PENDIDIKAN BERMUTU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) YA BAKII KALISABUK 02
KECAMATAN KESUGIHAN KABUPATEN CILACAP**



TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

Disusun oleh:

SUPRAPTI

NIM 1910615

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMAN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
(IAINU) KEBUMEN
2021**



**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
IAINU KEBUMEN
TERAKREDITASI BAN PT**

Jalan Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax (0287) 385902 Kebumen 54316

Website: www.pasca.iainukebumen.ac.id Email: info@pasca.iainukebumen.ac.id

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Pogram Pascasarja
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama
Kebumen

Assalamualaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul: Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.

Nama : Suprapti
NIM : 1910615
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2020/2021

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, ahirnya kami anggap Tesis tersebut sebagai hasil penelitian / kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang, munaqasyahkan Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb.

Kebumen, April 2021
Dosen Pembimbing

Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I.
NIDN : 2131038501

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ya BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap Tahun 2021,

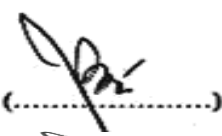

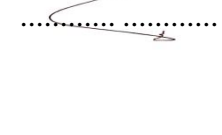

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Dewan Penguji Tesis pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 5 Mei 2021
Waktu : 10.00 WIB

Oleh:

Nama : SUPRAPTI
NIM : 1910615
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis

Ketua Sidang : **Fikria Najitama, M.S.I** 
Sekretaris Sidang : **Faisol, M. Ag** 
Penguji I : **Dr.Imam Satibi, M.Pd.I** 
Penguji II : **Dr. Sudadi, M.Pd.I** 

Kebumen, 5 Mei 2021

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Nadlatul Ulama Kebumen

Direktur




Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I.

NIDN. 2131038501

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suprapti

NIM : 1910615

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini saya yang kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelas akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apa bila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, April 2021

Yang Membuat Pernyataan



Suprapti
NIM 1910615

MOTTO

“ The use of education is to teach someone to think intensively and critically. Intelligence and character is the real goal of educatio” Martin Luther King Jr

“ Kegunaan Pendidikan adalah Untuk mengajarkan seseorang untuk berpikir dengan intensif dan kritis. Kecerdasan dan karakter itulah tujuan pendidikan sesungguhnya “ Martin Luther King Jr

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen
2. Ibu Katiyah (alm) dan Bapak H.Hamzah (alm) yang sudah mendidik saya bisa seperti sekarang ini
3. Suami dan Anak – anakku tersayang serta cucuku tercinta yang selalu menjadi sumber kekuatan langkah hidupku
4. Keluarga besar MI Ya BAKII Kalisabuk 02
5. Sahabat sahabatku yang saling suport
6. Pembaca yang budiman

ABSTRAK

SUPRANTI: Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap. Tesis Pascasarjana, IAINU Kebumen, 2021.

Tenaga pendidik merupakan aset penting dari suatu lembaga pendidikan yang harus diperhatikan keberadaannya. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perencanaan (*Plan*), Pelaksanaan (*Do*), Evaluasi (*Check*), dan Tindak Lanjut (*Act*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi, dan keabsahan data menggunakan triangulasi, dan teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa: (1) Perencanaan (*Plan*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: Analisis kebutuhan; Persiapan rekrutmen; dan Penetapan kualifikasi pelamar; (2) Pelaksanaan (*Do*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: Wawancara Saringan Pendahuluan; Pengisian Formulir Lamaran; Wawancara Kerja; dan Tes Seleksi; (3) Evaluasi (*Check*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dilakukan oleh tim rekrutmen, dan yayasan berperan juga dalam evaluasi yang mana pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai; (4) Tindak Lanjut (*Act*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dilakukan dalam rangka pemenuhan mutu pendidikan di madrasah. Ada dua jenis tindakan yang dilakukan dalam tahap tindak lanjut pemenuhan mutu tenaga pendidik madrasah, yaitu: Tindakan perbaikan (*corrective action*) dan Tindakan standarisasi (*standardization ancion*).

Kata kunci: Manajemen, Rekrutmen Tenaga Pendidik, dan Pendidikan Bermutu

ABSTRACT

SUPRAPTI: Recruitment Management of Educators in Realizing Quality Education in Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ya Bakii Kalisabuk 02, Kesugihan District, Cilacap Regency. Thesis, Graduate Studies Program, IAINU Kebumen, 2021.

Educators are an important asset of an educational institution that must be considered. In connection with this, this study aims to determine the Planning (Plan), Implementation (Do), Evaluation (Check), and Follow-up (Act) Recruitment of Educators in Realizing Quality Education in MI Ya Bakii Kalisabuk 02, Kesugihan District, Cilacap Regency.

This research is a qualitative research. Data collection uses interviews, observation, and documentation, and the validity of the data uses triangulation, and data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and conclusions drawing.

This research resulted in the conclusion that: (1) Planning (Plan) Recruitment of Educators in Realizing Quality Education at MI Ya Bakii Kalisabuk 02, Kesugihan District, Cilacap Regency, carried out in three stages, namely: Needs analysis; Recruitment preparation; and Determination of applicant qualifications; (2) Implementation of (Do) Recruitment of Educators in Realizing Quality Education at MI Ya Bakii Kalisabuk 02, Kesugihan District, Cilacap Regency, carried out in several stages, namely: Preliminary Screening Interview; Application Form filling; Job interview; and Selection Tests; (3) Evaluation (Check) of the Recruitment of Educators in Realizing Quality Education at MI Ya Bakii Kalisabuk 02, Kesugihan Subdistrict, Cilacap Regency, is carried out by a recruitment team, and the foundation also plays a role in evaluation which is basically fully directed to avoid the possibility of misappropriation or storage of objectives. to be achieved; (4) Follow-up (Act) Recruitment of Educators in Realizing Quality Education at MI Ya Bakii Kalisabuk 02, Kesugihan District, Cilacap Regency, is carried out in order to fulfill the quality of education in madrasah. There are two types of actions taken in the follow-up phase to meet the quality of madrasah teaching staff, namely: corrective action and standardization action.

Keywords: Management, Recruitment of Educators, and Quality Education

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi berfungsi untuk memudahkan penulis dalam memindahkan bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pedoman transliterasi harus konsisten dari awal penulisan sebuah karya ilmiah sampai akhir. Di dalam naskah tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf Latin. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini disesuaikan dengan penulisan transliterasi Arab-Latin mengacu kepada Keputusan Kementerian Agama Republik Indonesia (2009:104), sebagai berikut:

1. Penulisan Huruf

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	Ś	Es kecil (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye

14	ص	Shad	ş	Es kecil dengan titik bawah
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan ha
18	ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Min	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamz ah	‘	Apostref
29	ي	Ya	Y	Ye

2. Vocal rangkap dua dipotong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf sebagai berikut:
- Vocal rangkap dilambangkan dengan gabungan huruf *aw*, misalnya: *al-yawm*.
 - Vocal rangkap dilambangkan dengan gabungan huruf *ay*, misalnya: *al-bayt*.

3. Vokal panjang atau *maddah* bahasa Arab yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf dan tanda macron (coretan horizontal) di atasnya, misalnya ($\text{الْفَاتِحَةُ} = al-fātiḥah$), ($\text{الْعُلُوم} = al-'ulūm$), dan ($\text{قِيَمَةٌ} = qīmah$).
4. *Syaddah* atau *tasydid* yang dilambangkan dengan tanda *syaddah* atau *tasydid*, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang bertanda *syaddah* itu, misalnya ($\text{حَدٌّ} = ḥaddun$), ($\text{سَدٌّ} = saddun$), ($\text{طَيِّبٌ} = ṭayyib$).
5. Kata sandang dalam bahasa Arab yang dilambangkan dengan huruf *alif-lam*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “al”, terpisah dari kata yang mengikuti dan diberi tanda hubung, misalnya ($\text{الْبَيْت} = al-bayt$), ($\text{السَّمَاء} = al-samā'$).
6. *Tā' marbūtah* mati atau yang dibaca seperti ber-*harakat sukūn*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “h”, sedangkan *tā' marbūtah* yang hidup dilambangkan dengan huruf “t”, misalnya ($\text{رُؤْيَةُ الْهَيْلَال} = ru'yat al-hilāl$).

Tanda apostrof (‘) sebagai transliterasi huruf hamzah hanya berlaku untuk yang terletak di tengah atau di akhir kata, misalnya ($\text{رُؤْيُهُ} = ru'yah$), ($\text{فُقُهَاء} = fuqahā'$).

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Ilahi Rabbby, atas Segala limpahan rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. guna melengkapi syarat mencapai gelar Magister dalam Program Studi

Adapun Penulisan Tesis ini Berjudul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap ”. Dalam penyusunan tesis ini tidak mungkin lepas dari bantuan, bimbingan dan pengarahan yang penulis terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu saya sampaikan *Jazaakumullah akhsanal jazaa*.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Imam Satibi, S.Ag., M.Pd.I Selaku Rektor IAINU Kebumen.
2. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I. Selaku Direktur Pascasarjana (IAINU) Kebumen
3. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I. Selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu.
4. Para Dosen Pascasarjana (IAINU) Kebumen yang telah banyak membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
5. Mohammad Toha, S.Pd.I Selaku Kepala Madrasah MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap yang telah mengizinkan saya mengadakan penelitian .
6. Semua pihak yang telah membantu selama belajar

Semoga amal baik dan jasa-jasanya diterima oleh Allah SWT., dan. sudilah memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga kita semua senantiasa mendapatkan taufik, hidayah, inayah dan ridla dari Allah SWT.

Kebumen, April 2021

Penulis,


Suprapti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	6
1. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik	9
a. Pengertian, Unsur dan Fungsi Manajemen.....	15
b. Pengertian, Proses dan Prinsip Rekrutmen.....	24
c. Pengertian Tenaga Pendidik.....	27
2. Pendidikan Bermutu	34
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Waktu dan Tempat Penelitian	43
C. Subjek dan Informan Penelitian	43
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Teknik Keabsahan Data	46
F. Teknik Analisis Data	
BAB IV HASIL PENELITIAN	48
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
1. Profil MI Ya BAKII Kalisbuk 02.....	49
2. Sejarah Singkat MI Ya BAKII Kalisbuk 02	57
3. Visi Misi dan Tujuan MI Ya BAKII Kalisbuk 02	60
4. Keadaan Guru dan Siswa MI Ya BAKII Kalisbuk 02	62

5. Data Sarana dan Prasarana MI Ya BAKII Kalisabuk 02	64
B. Deskripsi Penelitian	64
1. Perencanaan (<i>Plan</i>) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	64
2. Pelaksanaan (<i>Do</i>) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	76
3. Evaluasi (<i>Check</i>) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	83
4. Tindak Lanjut (<i>Act</i>) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	88
C. Pembahasan Hasil Penelitian	92
1. Perencanaan (<i>Plan</i>) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	92
2. Pelaksanaan (<i>Do</i>) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	94
3. Evaluasi (<i>Check</i>) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	97
4. Tindak Lanjut (<i>Act</i>) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	102
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Perkembangan kesiswaan MI Ya BAKII Kalisabuk 02.....	55
Tabel 4.2 Data kepemimpinan MI Ya BAKII Kalisabuk 02	56
Tabel 4.3 Data Guru MI Ya BAKII Kalisabuk 02	60
Tabel 4.4 Keadaan siswa MI Ya BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap.....	61
Tabel 4.5 Data Perkembangan Siswa MI Ya BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap	61
Tabel 4.6 Keadaan Gedung MI Ya BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan .Cilacap	62
Tabel 4.7 Keadaan Meubelair Kelas MI Ya BAKII Kalisabuk 02.....	62
Tabel 4.8 Keadaan Sarpras Kelas MI Ya BAKII Kalisabuk 02.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lokasi gedung madrasah	120
Gambar 1.2 Lokasi halaman madrasah.....	120
Gambar 1.3 lokasi gedung madrasah 2 dan lokasi masjid	120
Gambar 1.4 Kondisi wawancara dengan kepala Madrasah	121
Gambar 1.5 Kondisi wawancara dengan Guru.....	122
Gambar 1.6 Kondisi wawancara dengan TU	122
Gambar 1.7 Foto guru Madrasah.....	123
Gambar 1.8 Kondisi wawancara dengan pelamar	124
Gambar 1.9 Praktek mengajar	124
Gambar 1.10 Kegiatan supervisi guru	125
Gambar 1.11 Piala prestasi.....	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin dan Keterangan Penelitian	110
Lampiran 2 Matrik Penelitian	111
Lampiran 3 Kisi kisi Instrumen penelitian	112
Lampiran 4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	113
Lampiran 5 Lembar Observasi	114
Lampiran 6 Pedoman Wawancara	115
Lampiran 7 Pedoman Dokumentasi.....	116
Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	117
Lampiran 9 Dokumentasi Foto Penelitian	118
Lampiran 10 Riwayat Hidup	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha peningkatan mutu pendidikan perlu senantiasa dilakukan. Hal tersebut karena pada dasarnya, kehidupan merupakan perubahan. Siapa yang ingin tetap eksis, maka harus senantiasa belajar dan mengikuti setiap gerakan perubahan yang ada, begitu juga dengan pendidikan madrasah. Pembentukan manusia yang diharapkan tersebut hanya dapat dicapai melalui pendidikan. Pendidikan yang berkualitas/bermutu tentu saja, dimana pendidikan yang mempunyai tujuan untuk membentuk kepribadian manusia yang berkarakter baik, yaitu manusia sebagai subjek yang didambakan. Sumber daya manusia pendidikan harus belajar terus-menerus, membina dan meningkatkan kualitas pribadi, dan profesinya. Sebagaimana sumber air yang mengalir terus-menerus, demikian juga manusia harus terus belajar sepanjang hayat agar bertambah dan bertumbuh wawasannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset bangsa yang dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional agar menjadi bangsa yang berkualitas, harus dimulai dari penyediaan kualitas lembaga pendidikannya mulai dari pendidikan pra-sekolah, pendidikan dasar, menengah, dan tinggi inilah yang akan memproduksi kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Oleh karena itu, profesionalisme pada pengelola pendidikan harus baik, khususnya para pendidik atau guru.

Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi dan sistem manajemen, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Namun demikian,

pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Menguasai keterampilan atau kecakapan kerja saja belum cukup. Perlu kreativitas dan inovasi kerja agar SDM pendidikan semakin mudah dalam bekerja. Kemampuan yang disertai sarana penunjang yang memadai akan memperkuat asumsi kita tentang keberhasilan yang akan dicapai. Di antara sarana penunjang yang digambarkan perlu diperhatikan jaminan bagi kehidupan SDM. Penciptaan iklim kerja yang memiliki kepuasan dan kegairahan kerja yang tinggi juga perlu diperhatikan. Produktivitas SDM pendidikan dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Semakin baik kinerjanya berarti semakin tinggi produktivitasnya.

Kepala madrasah dituntut untuk mempunyai kemampuan, kemauan dan komitmen yang tinggi terhadap kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya. Di samping itu juga, perlu adanya sebuah upaya rekrutmen tenaga pendidik yang baik, yang selektif, sehingga madrasah akan mempunyai tenaga pendidik yang memiliki profesionalisme tinggi.

Seiring dengan kemajuan dan perubahan waktu, dengan beberapa kali pergantian kepala madrasah, maka dalam beberapa tahun terakhir terlihat cukup banyak perubahan yang terjadi dan mengalami kemajuan yang cukup pesat dalam profesionalisme guru di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap. Hal tersebut bukan terjadi dengan sendirinya, melainkan melalui usaha berkelanjutan dan intens dalam mendampingi guru, membina guru, dan selektif dalam rekrutmen tenaga pendidik atau guru.

Rekrutmen atau pengadaan atau penarikan tenaga kerja merupakan langkah lanjutan dari perencanaan tenaga kerja. Pengadaan merupakan upaya untuk memperoleh sejumlah calon personil yang memiliki potensi dan memenuhi persyaratan. Menurut Yullyanti, “rekrutmen mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.”¹ Beberapa langkah dalam proses pengadaan personil baru yaitu penentuan jabatan yang kosong, penentuan persyaratan jabatan tersebut, dan penentuan sumber dan metode yang akan digunakan. Rekrutmen dilakukan sebelum proses seleksi pegawai. Rekrutmen dilakukan

¹ Ellyta Yullyanti. (2009). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16, 3, 139.

untuk memperoleh atau mengumpulkan para calon pegawai yang hendak diseleksi. Rekrutmen dapat dilakukan melalui berbagai cara, baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Rekrutmen tenaga kerja dapat dilakukan dari dalam maupun dari luar organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Samsudin, bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.² Metode yang dapat dilakukan misalnya melalui papan / selebaran pengumuman, baik lisan maupun dengan memanfaatkan media cetak atau media elektronik.

MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap selama ini mempunyai guru-guru yang profesional. Hal tersebut dapat diketahui dari banyaknya perolehan prestasi yang telah didapat oleh madrasah. Prestasi-prestasi madrasah tersebut tidak akan dicapai tanpa adanya guru-guru yang profesional. Prestasi akademik maupun prestasi non akademik siswa khususnya, telah banyak diraih oleh MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap. Madrasah tersebut selama ini juga terkenal selektif dalam memilih calon guru-gurunya. Tidak sembarang orang dapat diterima menjadi tenaga pendidik atau guru di madrasah tersebut. Selanjutnya, berdasarkan pra survei penelitian juga dapat diketahui bahwa madrasah memiliki serangkaian prosedur ketat dalam rekrutmen tenaga pendidik.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

² S. Samsudin. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006).

1. Bagaimana Perencanaan (*Plan*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap ?
2. Bagaimana Pelaksanaan (*Do*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap ?
3. Bagaimana Evaluasi (*Check*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap ?
4. Bagaimana Tindak Lanjut (*Act*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Perencanaan (*Plan*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui Pelaksanaan (*Do*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui Evaluasi (*Check*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.
4. Untuk mengetahui Tindak Lanjut (*Act*) Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di Madrasah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengambil tindakan pemilihan calon tenaga pendidik baru.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada guru dalam meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja, sehingga mampu mewujudkan pendidikan bermutu di madrasah.

c. Bagi Yayasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam menentukan pengambilan keputusan pengangkatan tenaga pendidik baru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik

a. Pengertian Manajemen

Istilah Manajemen (*Management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda. Manajemen berasal dari kata kerja bahasa Inggris yaitu “*to manage*” yang berarti mengurus, mengendalikan, memimpin, atau membimbing. Kata “Manajemen” atau “Manajer” juga disebut sebagai pengelola suatu organisasi.

Kata “*Management*” saat ini banyak dikenal di Indonesia, baik di lingkungan swasta, perusahaan, maupun pendidikan. Demikian pula seminar tentang manajemen telah muncul di mana-mana bak jamur dimusim hujan. Berdasarkan kenyataan-kenyataan ini menunjukkan manajemen telah diterima dan dibutuhkan kehadirannya di masyarakat.

(Certo & Certo) juga mengemukakan bahwa, “*management is the process of reaching organizational goals by working with and through people and other organizational resources.*”³ Artinya: manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja dengan dan melalui orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Seorang pakar, Armstrong, mendefinisikan:

*Management is the process of deciding what to do and then getting it done through the effective use of resources. It is about what managers do to make things happen. They define goals, determine the resources – people, finance, work systems and technology – required to achieve the goals, allocate those resources to opportunities and planned activities and ensure that those activities take place as planned in order to achieve predetermined objectives. All this adds up to managing for results.*⁴

Manajemen adalah proses memutuskan apa yang harus dilakukan dan kemudian melakukannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Ini penting dilakukan oleh manajer untuk menjadikan suatu hal terjadi. Mereka menentukan tujuan, sumber daya manusia, keuangan, sistem kerja dan teknologi yang diperlukan untuk mencapai tujuan, mengalokasikan sumber daya kepada peluang dan kegiatan yang direncanakan serta memastikan bahwa kegiatan berlangsung seperti yang direncanakan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen juga mencakup tentang hasil.

Menurut Bennis, “*Management is getting people to do what needs to be done*”.⁵ Manajemen adalah menghasilkan karyawan melaksanakan sesuatu yang dibutuhkan untuk dilakukan. Kotter memandang bahwa konsep manajemen baru berkembang pada

³ Certo, S. C. & Certo, S. T. *Modern management: Concepts and skills. (12th ed.)*. (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2012), hlm.7.

⁴ Armstrong, M. *Armstrong’s handbook of management and leadership: A guide to managing for result. (2nd ed.)*. (London and Philadelphia: Kogan Page, 2009), hlm.3.

⁵ Sharma, S. *Perceived Leadership Capacities of Malaysian Principals*. (International Journal of Educational Administration, Vol.2, No.3, Th.2009), p.336.

100 tahun terakhir, sebagai bagian dari munculnya revolusi industri.⁶ Secara umum, pengertian Manajemen yang kadarnya adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang lain untuk bekerja.⁷

Menurut Nawawi, manajemen merupakan kemampuan kepemimpinan (*manajer*) dalam mendayagunakan orang lain melalui kegiatan dan mengembangkan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁸ Sejalan dengan pengertian ini, Mulyasa mengartikan manajemen sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses untuk mencapai tujuan yang ditetapkan baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.⁹

Menurut Mulyono manajemen adalah pengelolaan usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan, penggunaan sumberdaya manusia dan sumber daya alam secara efektif untuk mencapai sasaran organisasi yang diinginkan.¹⁰ Sedangkan menurut Eliyanto (2018: 17), manajemen adalah pengelolaan segenap sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun sumber daya yang dikelola ada 7 M, yaitu *Man, Money, Material, Machine, Methode, Material, Minute, Market*.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa: (1). Manajemen merupakan usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan, (2). Manajemen merupakan sistem kerja sama, (3). Manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik dan sumber- sumber lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.¹¹ Pembagian fungsi-fungsi manajemen bertujuan: (1). Supaya sistematika urutan pembahasannya lebih teratur, (2). Agar analisis pembahasannya lebih mudah dan lebih mendalam, (3). Untuk menjadi pedoman

⁶ Kotter, J. P. *A force for change: How leadership differs from management*. (New York: Free Press, 1990).

⁷ H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.2.

⁸ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan yang efektif*. (Yogyakarta: Gadjahmada Press, 2005), hlm.38.

⁹ Mulyasa, E. *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm.20.

¹⁰ Mulyono. *Op.Cit.*, hlm.18.

¹¹ Eliyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*. (Yogyakarta: Prodi MPI FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

pelaksanaan proses manajemen bagi manajer. Namun demikian, secara umum perbedaan-perbedaan tersebut mempunyai titik temu dalam menyebutkan fungsi-fungsi manajemen, sebagaimana dalam manajemen mutu William Edwards Deming yaitu: *Plan, Do, Check, Act*.

Seorang manajer akan mengevaluasi rencana sebelum mengambil tindakan dan kemudian memilih rencana manakah yang paling cocok digunakan termasuk dalam memilih tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan visi dan misi lembaga yang didapatkan melalui proses rekrutmen yang berkualitas. Sebagai sebuah sistem, manajemen akan melalui rangkaian-rangkaian yang akan memberikan dampak baik bagi sebuah organisasi. Dengan perencanaan yang baik, akan berpengaruh pada pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengorganisasian, seorang manajer dapat mengawasi dan mengontrol anak buahnya agar dapat melaksanakan tugasnya secara tepat. Pengarahan atau *directing* adalah usaha agar setiap anggota kelompok dapat bekerja untuk mencapai sasaran sesuai tujuan perusahaan dan fungsi pengarahan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan sehat sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

b. Unsur-unsur manajemen

Unsur-unsur dalam manajemen adalah manusia, uang, material, mesin, metode, dan pasar. *Human* (manusia) adalah unsur paling utama untuk menjalankan fungsi manajemen karena semua kegiatan dilaksanakan oleh manusia. Guru atau dikenal dengan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi unsur SDM yang menjadi aset pokok dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dikerjakan oleh manusia. Jadi jika unsur manusia tidak terpenuhi maka tidak akan pernah ada aktivitas dalam organisasi atau perusahaan.

Money and materials (uang dan material) merupakan alat tukar sekaligus alat ukur nilai. Besar kecilnya sebuah kegiatan dalam perusahaan dapat diukur melalui seberapa besar uang yang dikeluarkan untuk menanggung biayanya. Tersedianya uang sebagai modal membuat manajemen lebih leluasa dalam mencapai tujuan akhir perusahaan. *Machine* (mesin) merupakan bagian dari alat

untuk proses pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga mesin dan manusia tidak bisa dipisahkan selama perusahaan menjalankan kegiatannya. *Market* (pasar) adalah unsur untuk menentukan apakah produk atau jasa yang dikeluarkan oleh perusahaan diminati oleh pasar. Untuk menentukan pasar perlu dilakukan kajian secara mendalam sehingga produk tepat sasaran. Dalam usaha menguasai pasar, perusahaan perlu memiliki produk yang berkualitas yang sesuai dengan daya beli pasar, dengan manajemen yang baik, membuat kegiatan perusahaan menjadi lebih tertata dan bisa diawasi.

M.Ngalim Purwanto mengutip dari Arifin Abdurachman mengartikan manajemen sebagai kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana.¹²

Dalam pandangan syariat Islam juga dijelaskan secara jelas bahwa pentingnya manajemen :

Dari Abu Hurairah ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: *Apa bila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.* (HR. Bukhari).

Dari hadits tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya Islam sangat menekankan manajemen dalam setiap aktivitas, termasuk di dalamnya pendidikan. Apapun jenis kegiatannya jika teratur yang berdasar pada manajemen maka hasilnya akan berjalan lancar, karena kegiatana tanpa perencanaan maka kegagalan sudah di depan mata.

c. Fungsi Manajemen

Dari berbagai pengertian manajemen yang berbeda-beda yang diungkapkan oleh para pakar maka fungsi manajemenpun berbeda-beda yang diungkapkan oleh pakar manajemen. Maka fungsi manajemen berbeda-beda pula tergantung pada sudut pandang mereka. Para ahli manajemen mempunyai pendapat yang beraneka ragam tentang fungsi manajemen yang paling awal pendapat Fayol yaitu: *planning, organizing, commanding, coordinating* dan *controlling*. Gulich membagi fungsi manajemen menjadi 7 yang dikenal dengan POSDCORB (*planning, organizing,*

¹² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), Cet. 7, hlm. 7.

staffing, directing, controlling, reporting, dan budgeting). Sedangkan Terry menyatakan 4 fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*).

- Perencanaan (*Planing*)

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Perencanaan merupakan satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajemen atau administrasi. Tanpa perencanaan atau planing, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perencanaan dalam memilih pendidik dan tenaga kependidikan untuk menempati suatu posisi yang strategis harus terencana dengan baik. Perencanaan pendidikan yang baik akan memberikan arah kejelasan dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan supaya efektif dan efisien. Dengan demikian seorang perencana dituntut untuk memiliki kemampuan dan wawasan yang luas agar dapat menyusun sebuah rancangan yang dapat dijadikan pegangan dalam melaksanakan proses pendidikan selanjutnya.

Adapun langkah-langkah dalam sebuah perencanaan meliputi hal-ha sebagai berikut :

1. Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai.
2. Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan.
3. Mengumpulkan data dan informasi-informasi yang diperlukan.
4. Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan.
5. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan.

- Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan fungsi lanjutan setelah perencanaan dalam sebuah manajemen. Pengorganisasian sebagai “urat nadi” dalam manajemen. Karenanya pengorganisasian memberikan pengaruh yang menyeluruh terhadap terhadap keberlangsungan lembaga. Termasuk dalam hal ini lembaga pendidikan. Pengorganisasian adalah “Kegiatan yang meliputi penetapan struktur, tugas dan kewajiban, fungsi pekerjaan dan hubungan anatara fungsi

dalam pendidikan. Menurut Soebagio pengorganisasian pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Sagala pengorganisasian adalah keseluruhan proses memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas-tugas orang itu dalam organisasi. Pembagian tugas dalam organisasi hendaknya dilakukan secara proporsional, yaitu membagi dan menstrukturkan tugas-tugas ke dalam sub-sub atau komponen-komponen.

Adapun prinsip-prinsip pengorganisasian meliputi :

1. Memiliki tujuan yang jelas
2. Adanya kesatuan arah sehingga dapat terwujud kesatuan tindakan dan pikiran
3. Adanya keseimbangan antara wewenang dengan tanggungjawab.
4. Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis dan kooperatif.
5. Bersifat relatif permanen, dan terstruktur sesederhana mungkin, sesuai kebutuhan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian.
6. Adanya jaminan keamanan pada anggota.
7. Adanya tanggung jawab serta tata kerja yang jelas dalam¹³

- Pelaksanaan (*Actuating*)

Fungsi pelaksanaan adalah mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi. *Actuating* juga dapat diartikan sebagai “Proses pemberian motivasi kerja kepada pegawai sehingga mereka bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapai tujuan organisasi. *actuating* dapat mencakup peran kepemimpinan, motivasi, komunikasi, koordinasi, dan bentuk kegiatan lain yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berkerja untuk mencapai sebuah

¹³ Ngalim Purwanto, *op. cit.* hlm. 17

tujuan. Keberhasilan *actuating* terkait erat dengan keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Keith Davis menggerakkan merupakan kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Jadi pemimpin menggerakkan dengan penuh semangat, dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat.

- Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dapat diartikan sebagai monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan sesuai kebutuhan. Pengawasan adalah proses pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dimana itu tertuang dalam rencana. Kegiatan pengawasan sering disebut juga dengan kontrol, penilaian, monitoring, dan supervisi. Fungsi pengawasan yaitu “Evaluasi terhadap seluruh kegiatan pendidikan sehingga berbagai kelemahannya dapat diketahui dengan cepat dan sesegera mungkin dilakukan pengoreksian. Tujuan dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan dapat tercapai menjadi kenyataan.

- Pemberdayaan (*Empowering*)

Yaitu kemampuan berbagai informasi, penyampaian ide-ide, tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kerja.

Dengan demikian pemberdayaan berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

- Pemfasilitasian (*fasilitating*)

Fasilitating adalah kemampuan menyatukan orang untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama, termasuk dalam memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik. *Fasilitating* merupakan pelayanan khususnya bagi para karyawan yang bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi para karyawan tersebut. Tujuan utamanya bukanlah untuk meningkatkan produksi tetapi untuk gairah dan semangat untuk bekerja.

- Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kemampuan seseorang untuk memberikan dukungan, semangat bekerja untuk mendapatkan gagasan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.

- Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Evaluasi ini dapat dilakukan pada waktu proses kegiatan sedang berlangsung atau pada akhir suatu program itu untuk melihat sampai seberapa jauh keberhasilannya.

b. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan sebelum kegiatan seleksi dan pengangkatan pelamar yang mempunyai

kualifikasi terbaik. Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, yang merupakan proses penarikan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih.¹⁴

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.¹⁵

Rekrutmen (*recruitment*) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.¹⁶

1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan

¹⁴ Mangkunegara *Metodologi Pendidikan Islam* (GrafiKa Telindo, Palembang, 2008), hlm. 40.

¹⁵ Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, cet.9), hlm 22.

¹⁶ Ibrahim Bafadal, *Sosiologi Pendidikan* (Jakarta: P.T Raja Grifindo Persada, 2003), hlm 25.

untuk mengisi posisi tersebut. Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan dengan penentuan strategi dan metode rekrutmen.¹⁷

Melalui rekrutmen inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau perusahaan untuk pegawai potensial, melalui rekrutmen inilah banyak individu datang untuk mengenal organisasi dan yang ada pada akhirnya nanti memutuskan ingin bekerja dengannya atau tidak.¹⁸

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. Rekrutmen pendidik adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pendidik pada dan oleh lembaga tertentu untuk mendapatkan pilihan tenaga pendidik yang terbaik.

Rekrutmen yang efektif menurut Stoner (dalam Yusuf Irianto) menjelaskan melalui proses-proses sebagai berikut :

1. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek dan jangka panjang.
2. Mengembangkan media (promosi) yang paling tepat agar menarik pelamar
3. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar

¹⁷ *Ibid.* hlm. 22.

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm 30.

4. Menindak lanjuti pelamar untuk kemudian melakukan evaluasi atas efektivitas rekrutmen yang dilakukan¹⁹

Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan harus memiliki alasan-alasan yang jelas sehingga menjadi dasar dalam membuka lowongan seperti :

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan organisasi
- c. Kebutuhan tenaga tambahan
- d. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan baru
- e. Adanya pegawai yang mutasi dan pensiun
- d. Terdapat pegawai yang mengundurkan diri, meninggal dunia dan diberhentikan.²⁰

2. Prinsip Rekrutmen

Prinsip-prinsip rekrutmen diantaranya Menurut Veithzal Rivai ada dua hal yang dijadikan prinsip dalam perekrutan guru, dapat dijelaskan sebagai berikut :²¹

Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yangsesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat :

- a) Analisis pekerjaan.
- b) Deskripsi pekerjaan.
- c) Spesifikasi pekerjaan.
- d) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
- e) Peramalan kebutuhan tenaga kerja.
- f) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (work forceanalysis)
- g) Biaya yang dipelukan diminimalkan.
- h) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- i) Fleksibilitas.
- j) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga kependidikan (guru) karena mempunyai alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam

¹⁹ Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Insan Cendikia, 2010), hl 66

²⁰ Ibrahim Badafal, *Op Ct* halm 87

²¹ Moh. User Usman, *Strategi Belajar Mengajar*. Cet ke 2 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm16-17

program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru dalam sebuah lembaga pendidikan yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah ke sekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut, sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar.

3. Persiapan Rekrutmen

Untuk mendapatkan hasil yang baik sudah pasti harus melalui proses-proses yang sesuai ketentuan. Tujuan rekrutmen diantaranya untuk mendapatkan pendidik yang profesional sesuai dengan kebutuhan, sehingga guru tersebut dapat bertahan di sekolah tersebut dalam waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang penting, krusial dan memiliki tanggung jawab yang besar. Hal ini sangat menentukan sumber daya manusia yang dimiliki lembaga tergantung kepada bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan. Proses rekrutmen bisa dilakukan dengan melalui empat proses sebagai berikut :

1. Persiapan rekrutmen guru

- Membentuk panitia rekrutmen guru
- Mengkaji peraturan tentang rekrutmen guru sesuai dengan ketentuan
- Penetapan persyaratan bagi pelamar
- Menetapkan Prosedur melamar bagi guru baru
- Penetapan jadwal rekrutmen bagi guru baru
- Menyiapkan peralatan yang diperlukan, format rekapitulasi pelamar
- Menyiapkan ruangan untuk panitia
- Menyiapkan bahan ujian, materi ujian dan ruangan untuk ujian

2. Penyebaran pengumuman

Setelah persiapan selesai maka tahap selanjutnya adalah membuat pengumuman dengan melalui media yang ada seperti Face Book, Instagram, Brosur, Email, Radio, Surat Kabar, dan Iklan. Pengumuman sebaiknya memuat tentang waktu, tempat pendaftaran dan syarat-syarat pendaftaran.

3. Penerimaan lamaran baru

Setelah informasi tentang pengumuman formasi kebutuhan lowongan penerimaan guru baru masyarakat akan memasukan surat lamarannya. Panitia mulai melakukan :

- Melayani surat lamaran dari masyarakat
- Mengecek persyaratan lampiran yang disertakan
- Mengecek data dalam surat lamaran seperti nama, alamat dan jenis kelamin dan lain-lain.
- Merekap daftar nama pelamar

4. Seleksi pelamar

- Menyeleksi berkas lamaran sesuai dengan ketentuan
- Memeriksa berkas lamaran sesuai kebutuhan
- Memilih berkas yang benar datanya
- Menetapkan berkas yang lolos seleksi administrasi

5. Pengumuman lulus seleksi berkas

Pengumuman lulus seleksi berkas administrasi diumumkan secara terbuka melalui media on line atau email pribadi peserta.

6. Pelaksanaan seleksi

Pelaksanaan tes dilakukan melalui beberapa tahap seperti tes tertulis, tes wawancara dan tes ujian praktek komputer. Hal demikian dilakukan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Tujuan lain diadakannya seleksi adalah didapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, karyawan yang jujur dan berdisiplin, karyawan yang dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal, karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi. Seleksi pegawai dianggap penting sebab prestasi kerja sangat bergantung kepada prestasi karyawan. Bila karyawan tidak memiliki kemampuan yang cukup dan tidak efektif, berakibat prestasi kerja menurun.

4. Sumber-sumber rekrutmen

Sumber-sumber rekrutmen menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan seleksi terhadap surat lamaran yang masuk, untuk memperoleh guru yang benar-benar

tepat bagi sekolah, pihak sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Sedangkan penyedia (Tim rekrutmen) bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan di mana sumber daya manusia yang potensial dapat dicari.

Sumber-sumber rekrutmen antara lain adalah sebagai berikut :

- a. *Job posting* (maklumat pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.
- b. *Skill Inventory* (persediaan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- c. *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- d. *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja.
- e. *Writes in*, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung, haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.
- f. *Advertising* (periklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain-lain.²²

Sumber-sumber rekrutmen dari luar meliputi instansi/badan penyaluran pekerja, badan-badan penempatan kerja, lembaga-lembaga pendidikan. Tenaga kerja yang berasal dari luar atau sumber eksternal:

- 1) Walking (pelamar datang sendiri)
- 2) Persediaan keahlian
- 3) Rekomendasi
- 4) Pengiklanan
- 5) Agen-agen penempatan tenaga kerja

²² Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), h. 71.

- 6) Lembaga pendidikan
- 7) Organisasi karyawan
- 8) Leasing (sewa/kontrak)
- 9) Nepotisme (penarikan karyawan dari anggota keluarga)

5. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen antara lain yaitu :

Program rekrutmen yang baik harus memenuhi banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja. Aktivitas rekrutmen melayani tiga tujuan dalam proses penyusunan pegawai yaitu :

- a. Aktivitas ini memikat pelamar yang melamar kesempatan kerja. Ukuran karakteristi kelompok pelamar membatasi sampai di mana aktivitas penyusunan pegawai berikutnya mencapai tujuannya. Tidak ada pilihan yang cermat dapat dibuat untuk kuantitas pelamar yang tidak mencukupi atau kelompok pelamar dengan kualifikasi yang tidak tepat. Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan pada calon yang akan dipanggil kembali.
- b. Aktivitas rekrutmen dapat mempengaruhi apakah pelamar menerima tawaran pekerjaan yang mereka terima. Jika pelamar menolak tawaran pekerjaan, tidak ada jumlah pilihan yang cermat dapat mengisi lowongan pekerjaan.
- c. Aktivitas rekrutmen merupakan pertukaran informasi. Perekrut mengumpulkan beberapa informasi yang digunakan untuk menyeleksi pelamar selama proses rekrutmen. Selama proses rekrutmen pelamar mendapatkan informasi yang dapat membantu mereka memutuskan apakah kesempatan kerja yang ditawarkan adalah cocok untuk mereka.

Dalam proses perekrutan tentunya dibutuhkan pendanaan dalam pelaksanaannya, hal ini juga menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutmen. Pendanaan yang dilakukan dapat dibagi menjadi dua katagori dilihat dari mana dasar perekrutan tersebut dilakukan dalam hal ini terdapat dua katagori. Apabila perekrutan tersebut berdasarkan kebutuhan maka pendanaan proses tersebut berasal dari dana yang sudah dianggarkan dalam program yang telah ditentukan, sedangkan jika proses perekrutan tersebut berdasarkan permintaan maka pendanaan

yang dapat dilihat dari permintaan panitapelaksana yang telah ditunjuk untuk melakukan perekrutan tersebut. Dikarenakan hal tersebut merupakan hal yang dibutuhkan sebagai kelancaran oprasional perekrutan dariawal hingga akhir, hal ini juga dapat berbentuk proposal atau permintaan.

c. Pengertian Tenaga Pendidik

Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan baik jasmani maupun rohaninya. Agar tercapai tingkat kedewasaan mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai mahluk Tuhan, mahluk sosial dan mahluk individu yang mandiri.²³

Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁴

Pendidik adalah orang yang memikul pertanggung jawaban untuk mendidik. Pendidik juga dapat diartikan dengan individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.²⁵ Individu yang mampu itu adalah orang dewasa yang bertanggung jawab, sehat jasmani dan rohani, mampu berdiri sendiri dan menanggung resiko dari segala perbuatannya. Justru itu, pertama dan utama sekali yang dituntut dari seorang pendidik adalah kesediaan dan kerelaannya untuk menerima tanggung jawab sebagai pendidik.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.²⁶

²³ Darmaningtyas, *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis* (Cet. I: Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 4.

²⁴ UU RI No.20 Th.2003 tentang SISDIKNAS.

²⁵ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kalam Mulia, 2004), hlm 85.

²⁶ Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008), hlm 1

Tenaga kependidikan menurut UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Pasal 1 ayat 5, adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pasal 39 menjelaskan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam bahasa Inggris ada istilah teacher (guru), tutor (guru privat yang datang kerumah), instructor (pelatih), lecture (dosen), trainer (pemandu). Jadi pendidik adalah tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kependidikan. Pendidik adalah orang yang memikul tanggung jawab untuk mendidik. Pendidik juga dapat diartikan dengan individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaannya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi pendidik atau guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang

dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru.

Selain itu, menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²⁷

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga nantinya tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁸

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan pendidik itu adalah orang dewasa yang bertanggung jawab, tidak hanya untuk kecerdasan otak saja tetapi juga berupaya menginternalisasikan nilai-nilai agama dan berkepribadian baik. Dalam pendidikan Islam, pendidik adalah setiap orang dewasa yang karena kewajiban agamanya bertanggung jawab atas pendidikan dirinya dan orang lain.

d. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan salah satu aset penting yang strategis bagi madrasah, karena pendidik yang mempunyai profesionalisme tinggi akan memiliki prospek yang baik dalam mewujudkan pendidikan bermutu. Diperlukan manajemen SDM pendidikan yang baik, terutama dalam rekrutmen tenaga pendidik. Diperlukan adanya manajemen

²⁷ Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun , 2008 :7-8

²⁸ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang SNP.

rekrutmen tenaga pendidik untuk mendapatkan pilihan calon tenaga pendidik yang memiliki kompetensi terbaik.

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadiguru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamamendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anakusia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, danpendidikan menengah.

Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, di antaranya rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan, rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus. Rekrutmen agar didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Diperlukan adanya manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang baik. Antara konsep, tujuan dan prinsip dalam rekrutmen dan pelaksanaan di lapangan harus sejalan sehingga tidak muncul masalah dalam pendidikan, yaitu penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya.

Adapun langkah-langkah dalam sebuah perencanaan meliputi hal-hal seperti tersebut di bawah ini adalah

- a. Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai.
- b. Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan.
- c. Mengumpulkan data dan informasi-informasi yang diperlukan.
- d. Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan.

e. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.

Perencanaan program harus memperhatikan dana yang tersedia, ciri masyarakat, daerah jangkauan sarana atau media, dan teknik yang akan digunakan dalam mengadakan hubungan dengan masyarakat. Kalau perencanaan tidak memperhatikan hal-hal di atas, dikhawatirkan kegiatan tersebut tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bias diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten

Manajemen rekrutmen adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan.²⁹ Manajemen tenaga pendidik adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai kebutuhan.³⁰

Jadi berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen tenaga pendidik yang efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen dalam rekrutmen tenaga pendidik dalam penelitian ini mengacu pada teorinya Deming, meliputi perencanaan (*plan*), pelaksanaan (*do*), evaluasi (*check*), dan tindak lanjut (*act*).³¹ Berikut ini dijelaskan masing-masing.

1) *Plan* (merencanakan)

Tahap *plan* adalah tahap untuk menetapkan target atau sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut.

²⁹ Maivia Sandela, Asmendri, & Fadriati. *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sdit Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok*. (Jurnal Al-Fikrah, Vol. Vii, No. 2 Juli-Desember 2019), Hlm.158.

³⁰ Eliyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan...*, hlm.17.

³¹ Heizer, J dan Render, B. *Operations Management. (10rd Ed.)*. (New Jersey: Pearson, 2011), hlm.233.

Perencanaan rekrutmen adalah merencanakan aktivitas rekrutmen, organisasi perlu pengetahuan berapa banyak pelamar yang mesti direkrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lain mungkin tidak menerima pekerjaan yang ditawarkan maka organisasi harus merekrut banyak pelamar. Hal ini menyangkut surat permintaan pegawai baru, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan. Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan.

Perencanaan merupakan fungsi paling awal dari keseluruhan fungsi manajemen sebagaimana banyak dikemukakan para ahli. Perencanaan adalah suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan di masa yang akan datang diarahkan untuk tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

Perencanaan adalah penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan serta sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan seefektif seefisien mungkin.³² Dalam setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dalam proses perencanaan. Ketiga kegiatan itu adalah: (a) perencanaan tujuan yang akan dicapai, (b) pemilihan program untuk mencapai tujuan, (c) identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.

Strategi yang baik yaitu dimulai dari persiapan rekrutmen guru baru yang harus matang sehingga melalui persiapan rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi :

1. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.

³² Nanang Fattah. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm.49.

2. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
3. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
4. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
5. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
6. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
7. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
8. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

2) *Do* (melaksanakan)

Tahap *do* adalah tahap penerapan atau melaksanakan semua yang telah direncanakan di tahap plan termasuk menjalankan prosesnya, memproduksi serta melakukan pengumpulan data (*data collection*) yang kemudian akan digunakan untuk tahap *check* dan *act*.

Pelaksanaan merupakan proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak dapat bertanggung jawab dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.³³ Proses memotivasi berarti mendorong semua pihak agar mau bekerja sama, ikhlas, dan bergairah untuk menvapai tujuan yang sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditentukan atau diorganisir sebelumnya. Fungsi pelaksanaan ini menempuh posisi yang sangat penting dalam merealisasikan segenap tujuan organisasi.

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat

³³ Ernie Trisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen. Edisi Pertama*. (Bandung: Pustaka, 2018).

dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan gurubar yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran. Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- b) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- c) Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- d) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

3) *Check* (mengevaluasi)

Tahap *check* adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan di tahap *do*. Melakukan perbandingan antara hasil aktual yang telah dicapai dengan target yang ditetapkan dan juga ketepatan jadwal yang telah ditentukan.

Pada tahap ini, tim menganalisis data yang dikumpulkan selama tahap *Do* (pelaksanaan). Hal tersebut untuk menemukan seberapa dekat hasilnya terhadap tujuan yang ditetapkan pada tahap *Plan* (perencanaan). Kemudian jika timbul kekurangan secara menyolok, maka tim harus mengevaluasi *Plan* dan menghentikan proyek.³⁴

Dalam langkah *Check*, tim melakukan pengawasan dan evaluasi atau menganalisis apa yang telah direncanakan dan pelaksanaannya. Menurut Krajewski & Ritzman, langkah *Check* yaitu menganalisis data, untuk mengetahui kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan.³⁵ Dengan demikian, tentu dalam langkah

³⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.281.

³⁵ Krajewsky, Lee J. & Ritzman, Larry P. *Operations Management*. (New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc, 1999), hlm.19.

check terdapat langkah pengawasan dan evaluasi. Pengawasan yaitu meneliti dan mengawasi agar semua tugas dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing personal. Sedangkan Evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggungjawabkan .

Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin semua bahwa kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan, rencana, program kerja yang telah dianalisis, dan dirumuskan sebelumnya. Pengawasan yang baik memerlukan langkah-langkah yang meliputi: (a) Menentukan standar kualitas pekerja yang diharapkan. Standar tersebut dapat berupa standar fisik, standar biaya, standar model, standar penghasilan, dan standar program. (b) Mengukur dan menilai kegiatan-kegiatan atas dasar tujuan dan standar yang ditetapkan. (c) Memutuskan dan mengadakan tindakan perbaikan.³⁶

4) *Act* (menindak-lanjuti)

Tahap *act* adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap *check*. Terdapat 2 jenis tindakan yang harus dilakukan berdasarkan hasil yang dicapainya, antara lain:

- a) Tindakan Perbaikan (*Corrective Action*) yang berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian Target, Tindakan Perbaikan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai apa yang telah ditargetkan.
- b) Tindakan Standarisasi (*Standardization Action*) yaitu tindakan untuk menstandarisasi-kkan cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan, Tindakan Standarisasi ini dilakukan jika hasilnya mencapai Target yang telah ditetapkan. Siklus tersebut akan kembali lagi ke tahap *plan* untuk melakukan peningkatan proses selanjutnya sehingga terjadi siklus peningkatan proses yang terus menerus (*Continuous Process Improvement*).

Dalam langkah *Act*, tim merumuskan solusial alternatif yang dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada dan meningkatkan kualitas

³⁶ Ara Hidayat & Imam Machali. *The Handbook of Education Management*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm.27.

keberhasilan pada masa yang akan datang. Menurut Wibowo, jika dalam pelaksanaan ternyata hasilnya sukses, maka tim perlu mendokumentasikan proses yang direvisi, sehingga menjadi prosedur standar. Selanjutnya, tim juga perlu menginstruksikan bagi siapa saja untuk menggunakan prosedur standar tersebut.³⁷

Perbaikan perlu dilakukan secara berkelanjutan.³⁸ Selanjutnya dikemukakan oleh Wibowo, bahwa kualitas adalah senjata untuk memenangkan persaingan.³⁹ Jadi jelas bahwa kualitas perlu diutamakan. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang senantiasa melakukan perbaikan berkelanjutan. Tindak lanjut perlu dilakukan setelah langkah pelaksanaan dan evaluasi dalam rekrutmen tenaga pendidik.

7. Pendidikan Bermutu

a. Pendidikan Bermutu

Menurut Hari Sudradjad pendidikan yang bermutu adalah Pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup, pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya.¹²

Pendidikan merupakan proses menuntut ilmu, sehingga sudah selayaknya memiliki mutu yang baik/sangat baik. Pendidikan harus senantiasa mengikuti perubahan dan perkembangan jaman, sehingga mampu beradaptasi dan eksis serta dibutuhkan masyarakat. Pendidikan yang bermutu adalah sebuah istilah untuk menggambarkan pendidikan yang ideal. Pendidikan yang mengoptimalkan segala komponen dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai visi pendidikan.

Untuk itu, maka pendidikan, terutama di sekolah, harus senantiasa mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai visi sekolah. Menurut Umiarso & Gojali, “sekolah unggul adalah sekolah yang secara terus-menerus meningkatkan kinerjanya dan menggunakan sumber daya yang dimilikinya secara

³⁷ Wibowo, *Op.Cit.*, hlm.281.

³⁸ Mulyono. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008).

³⁹ Wibowo, *Op.Cit.*, hlm.276.

optimal untuk menumbuh-kembangkan prestasi siswa secara menyeluruh.”⁴⁰ Menurut Jabar, “sekolah efektif atau sekolah unggul adalah sekolah yang mampu memberikan nilai tambah (*value-added*) pada siswanya.”⁴¹ Selanjutnya, Solikah menyatakan, “sekolah unggulan tidak identik dengan sekolah mahal maupun mewah, melainkan sekolah yang mampu mencetak *input* yang biasa menjadi *output* yang unggul melalui sumber daya yang dimiliki.” Lebih lanjut, dikemukakan juga bahwa “sekolah unggulan menerapkan strategi peningkatan mutu pembelajaran, mulai dari pengorganisasian pembelajaran, penyampaian materi pembelajaran, hingga pengelolaan pembelajaran secara tepat.”⁴² Sekolah harus meningkatkan kualitas dan daya saingnya, yaitu melalui peningkatan proses pembelajaran dan melalui peningkatan profesionalisme guru, sehingga sekolah akan lebih maju dan berprestasi.

b. Perspektif Madrasah Bermutu

“Kualitas suatu sekolah/madrasah bermutu dapat dilihat dari kualitas guru, peserta didik, kualitas instrumen, dan proses pendidikannya.”⁴³ Semakin baik kualitas/mutu komponen suatu semakin baik pula kualitas sekolah tersebut. Selanjutnya, menurut Wahyudi, bahwa “sekolah/madrasah bermutu secara khusus tercermin dari (1) nilai prestasi dan persaingan; (2) nilai keefektifan; (3) kedisiplinan; (4) kemandirian; dan (5) kebanggaan.”⁴⁴ Adapun lebih lanjut mengenai ciri-ciri sekolah/madrasah yang bermutu menurut Sallis yaitu:

- 1) Sekolah/madrasah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal;
- 2) Sekolah/madrasah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dengan komitmen untuk bekerja secara benar dari awal. Umumnya ditunjukkan dengan adanya Standar Operasional Prosedur;

12 Hari Suderadjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, Bandung: Cipta Lekas Garafika, 2005, h. 17

⁴⁰ Umiarso & Imam Gojali. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. (Yogyakarta: IRCiSoD, 2010), hlm.194.

⁴¹ Cipi Syafruddin Abdul Jabar. *Pencapaian Keunggulan pada SMA Negeri dan Swasta Berkategori Unggul di Kota Bandung*. (Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol.12, No.2, Th.2011), hlm.86.

⁴² Alfiatu Solikah. *Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran pada Sekolah Unggulan*. (Jurnal Didaktika Religia, Vol.2, No.1, Th.2014), hlm.207.

⁴³ Yusra. *Implementasi Manajemen Sekolah Unggulan di Indonesia*. (Jurnal pendidikan, Vol.1, No.1, Th.2015), hlm.5.

⁴⁴ Wahyudi. *Budaya Sekolah Unggul*. (Jurnal Cakrawala Kependidikan, Vol.7, No.2, Th.2009), hlm.110.

- 3) Sekolah/madrasah memiliki investasi pada sumber daya manusianya, sehingga terhindar dari berbagai “kerusakan psikologis” yang sangat sulit memperbaikinya. Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset yang di *maintain*, bukan alat yang kapan saja bisa diganti;
- 4) Sekolah/madrasah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga pendidik, maupun tenaga administratif. Penyelenggaraan *training* yang berjenjang dan berkelanjutan adalah salah satu ciri kuatnya;
- 5) Sekolah/madrasah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada masa berikutnya. Keluhan *customer* dipandang sebagai "perhatian" bukan kritikan;
- 6) Sekolah/madrasah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang;
- 7) Sekolah/madrasah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya;
- 8) Sekolah/madrasah mendorong orang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas;
- 9) Sekolah/madrasah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal;
- 10) Sekolah/madrasah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas;
- 11) Sekolah/madrasah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut;
- 12) Sekolah/madrasah memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja; dan
- 13) Sekolah/madrasah menempatkan peningkatan kualitas secara terus-menerus sebagai suatu keharusan.⁴⁵

Lima kebutuhan dasar manusia di antaranya yaitu: cinta (*love*), kekuatan (*power*), kebebasan (*freedom*), kesenangan (*fun*), dan kebertahanan (*survival*). Oleh karena itu,

⁴⁵ Danim, Sudarwan. *Otonomi manajemen sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.147-148.

pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan harus diarahkan untuk itu. Diperlukan program pelayanan yang optimal: (1) berfokus pada pemenuhan kebutuhan pengguna lulusan; (2) para personel sekolah harus bekerja secara total; (3) memberikan nilai tambah atau standar mutu yang jelas; dan (4) komitmen perbaikan mutu secara berkelanjutan.⁴⁶

Spanbauer menjelaskan guru dapat bermutu jika ada peran dari pimpinannya yaitu:

1. Melibatkan para guru dan seluruh staf dalam aktivitas penyelesaian masalah, dengan menggunakan metode ilmiah dasar dan kontrol proses.
2. Menyampaikan sebanyak mungkin informasi manajemen untuk membantu pengembangan dan peningkatan komitmen.
3. Memahami bahwa keinginan untuk meningkatkan mutu para guru tidak sesuai dengan pendekatan manajemen atas bawah (*top-down*).
4. Memindahkan tanggungjawab dan kontrol pengembangan tenaga profesional langsung kepada guru dan pekerja teknis.
5. Mengimplementasikan komunikasi yang sistematis dan *continous* di antara orang yang terlibat dalam sekolah.
6. Mengembangkan kemampuan pemecahan masalah serta negosiasi dalam rangka menyelesaikan konflik.⁴⁷
7. Menyediakan materi pembelajaran konsep mutu seperti membangun tim, manajemen proses, layanan pelanggan, komunikasi serta kepemimpinan.
8. Belajar untuk berperan sebagai pelatih dan bukan sebagai bos.
9. Memberikan sebagai otonomi dan berani mengambil resiko.
10. Memberikan perhatian yang berimbang dalam menyediakan mutu guru bagi para pelanggan eksternal (pelajar, orang tua dan lainnya) dan kepada para pelanggan internal (pengajar, anggota, dewan guru, dan pekerja lainnya)
11. Memiliki sikap membantu tanpa harus mengetahui tanpa harus mengetahui semua jawaban bagi setiap masalah dan tanpa rasa rendah diri.
12. Menanyakan pendapat staf tentang sistem dan prosedur mana saja yang menghalangi

⁴⁶ Eliyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan.....*, hlm.4.

⁴⁷, ⁴⁸, ⁵⁵ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, Cet VI (Jogjakarta, IRCiSoD, 2007) halm 176, 177

mereka dalam mereka dalam menyampaikan mutu kepada para pelanggan, pelajar, orang tua dan patner kerja.⁴⁸

Analisis tentang sekolah/madrasah berkualitas/bermutu di atas, dapat dipahami bahwa sekolah yang berkualitas memiliki sumber daya yang sangat baik. Berkomitmen untuk senantiasa melakukan perbaikan sekolah dan memberikan kepuasan kepada pelanggan. Menempatkan mutu sebagai prinsip yang harus dipegang bagi kemajuan sekolah. Oleh karena itu, maka kepala sekolah harus mengoptimalkan segala komponen sekolah untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang ditulis oleh Lisnandari (2018), dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah”. Hasil penelitiannya menunjukkan: Perencanaan yang matang yang dilakukan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen. Pengawasan yang efektif dan kondusif yang dilakukan oleh petugas pengawas rekrutmen tenaga pendidik. Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik oleh ketua panitia rekrutmen dengan memeriksa kembali persyaratan peserta pelamar. Hasil dari proses rekrutmen secara kuantitatif: pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Al-Inaayah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.⁴⁹
2. Hasil penelitian yang ditulis oleh Marwan (2018), dengan judul “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen di MAS Daruzzahidin belum maksimal. Kendala-kendala yang ada di antaranya waktu, tempat, mutasi atau pengunduran secara tiba-tiba dan kurangnya fasilitas. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang ada antara lain menjadikan ruang guru untuk menjadi ruang proses rekrutmen, pihak yayasan memberikan pengarahan kepada kepala madrasah untuk selalu

⁴⁹ Lisnandari, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah*. (Jurnal ISEMA, Vol 3, No.2, Th. 2018), hlm.SMaRT Studi Masyarakat, Religi dan Tradisi Volume 04 No. 02 Desember 2018), hlm.193.

manganalisa atau mengecek anggotanya agar tidak terjadi pengunduran diri secara tiba-tiba.⁵⁰

3. Hasil penelitian yang ditulis oleh Yulida Agustina (2019), “Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Rekrutmen Tenaga Pendidik yang ada di MTs YMPI Putihdoh perlu melakukan perbaikan karena cara rekrutmen guru yang dilakukan masih terbatas baik cara rekrutmen internal maupun eksternal. Seharusnya sekolah ini melakukan penyebaran informasi secara luas baik berupa sepanduk, kunjungan keperguruan tinggi maupun dimedia massa sehingga besar kesempatan untuk mendapatkan guru profesional dan kompetensi pedagogik. Dalam rekrutmen guru harus memenuhi S1, pencarian guru sesuai yang dibutuhkan (analisis jabatan), maupun beradaptasi, serta berkopetensi. Sebagaimana di MTs YMPI Putihdoh telah melakukan rekrutmen guru baik dalam persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar. Selain itu juga faktor/kendala perekrutan guru di sekolah ini adalah: (a) perlunya memastikan terlebih dahulu kapasitas pegawai yang ada sebelum pelaksanaan rekrutmen guru. (b) perlunya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini. Dengan adanya kualitas pendidikan yang lebih baik maka sekolah akan dapat menetapkan kualitas yang lebih tinggi lagi terhadap para pelamar. (c) minimnya informasi yang disebarakan kepada masyarakat luas mengenai lowongan kerja yang ada. (d) minimnya biaya yang dimiliki sekolah untuk biaya pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.⁵¹

Dari tiga hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas, terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang proses rekrutmen tenaga pendidik. Akan tetapi dari penelitian-penelitian di atas, juga terdapat perbedaan dengan yang penulis lakukan, yaitu fokus kajiannya yang berbeda. Penulis memfokuskan penelitian ini untuk membahas mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu. Penelitian ini membahas mengenai proses rekrutmen yang dilakukan oleh MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap dengan mengacu pada fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi,

⁵⁰ Marwan. *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin*. (Tesis Pascasarjana UIN Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, 2018).

⁵¹ Yulida Agustina. *Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*. (Tesis Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, 2019).

dan tindak lanjut. Penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian sebelumnya baik, fokus penelitian, waktu, maupun tempat penelitiannya.

Penelitian Rekrutmen Penerimaan Tenaga Pendidik dalam mewujudkan pendidikan bermutu berorientasi pada manajemen rekrutmen tenaga pendidik/ guru yang bertempat di MI Ya Bakii kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap, penelitian ini akan difokuskan bukan hanya tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik saja tetapi lebih dalam lagi mengenai prosedur perekrutan, monitoring sampai pada penempatan tenaga pendidik yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Karena berorientasi untuk peningkatan kualitas pendidikan di MI Ya Bakii kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap, maka upaya rekrutmen, monitoring dan penempatan kerja di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan pasti mempunyai sistem dan metode yang hanya berbeda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan mendasarkan data pada kajian literatur, dokumen rekaman produk kebijakan dan data lapangan. Pendekatan penelitian diartikan sebagai suatu cara pandang terhadap asumsi-asumsi dasar dari suatu penelitian⁵² Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu pendekatan penelitian yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah yang penekanannya pada usaha menjawab pertanyaan penelitian melalui cara-cara berfikir normal dan argumentatif.⁵³

Melalui penelitian kualitatif ini, penulis ingin mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta dengan menganalisis data. Penulis ingin menggambarkan suatu kejadian atau penemuan yang ada dengan disertai data yang diperoleh di lapangan. Dalam hal ini gambaran tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama \pm 3 bulan, terhitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2021.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini yaitu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap. Alasan pengambilan tempat penelitian tersebut adalah karena madrasah tersebut terbukti eksis dan mampu menunjukkan prestasinya, baik dalam bidang

⁵² Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Pustaka Setia: Bandung, 2011), hal. 82.

⁵³ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal.5.

akademik maupun non akademik. Hal tersebut tentu menarik untuk diteliti, terutama penulis ingin meneliti tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidiknya.

C. Subjek dan Informan Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian, termasuk penjelasan mengenai beragam responden, sampel dan teknik sampling yang digunakan. Dengan kata lain, subjek penelitian adalah orang yang dijadikan sebagai sumber data atau sumber informasi oleh peneliti untuk riset yang dilakukannya.

Dalam penelitian sosial, subjek penelitian adalah manusia. Kita tidak perlu mengatakan manusia yang hidup karena pembaca mesti sudah tau kalau orang mati tidak bisa diajak berinteraksi meskipun bisa diidentifikasi dan diinvestigasi dalam rangka mengumpulkan data. Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut juga sebagai informan, artinya orang-orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Interaksi bisa berbentuk wawancara, diskusi dalam fokus grup, survey, dan sebagainya yang bisa dilakukan secara langsung atau dengan mediasi teknologi. Identifikasi informasi bisa berupa opini dalam bentuk tulisan, audio, gambar, atau video yang pernah dikemukakan oleh subjek.

Sebagai subjek penelitian ini adalah peneliti sendiri. Sedangkan Informan penelitian ini yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan, yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan. Informan yang dipilih merupakan orang yang kiranya tepat dan mampu memberikan data secara lengkap dan akurat serta mengetahui tentang tema penelitian ini. Adapun informan penelitian ini yaitu: kepala madrasah, guru-guru, dan yayasan di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai

masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Dalam penelitian ini data yang akan dikumpulkan penulis yaitu tentang penerapan manajemen mutu di madrasah secara mendalam serta peluang dan tantangan yang dihadapi dalam mengelola mutu madrasah dalam mewujudkan madrasah unggulan.

Penelitian ini kategori penelitian lapangan. Jika dilihat dari tujuan dan kegunaan penelitian, data dan informasi yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data pokok yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dilapangan, sedangkan data sekunder di peroleh dari literatur yang relefan dengan tujuan penelitian. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Observasi

Secara umum observasi berarti pengamatan dalam rangka memahami, mencari jawab dan mencari bukti terhadap perilaku kejadian-kejadian, keadaan benda dan simbol-simbol tertentu, selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi dengan mencatat, merekam, memotret guna penemuan data analisis. Observasi yang digunakan adalah observasi langsung atau dengan pengamatan langsung. Observasi yang dilakukan dengan cara peneliti datang langsung ke tempat tujuan observasi dengan menentukan kesepakatan dengan sumber informasi tentang waktu, tempat, dan alat apa saja yang boleh digunakan dalam observasi. Penulis melaksanakan observasi untuk melihat hal-hal yang terkait dengan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.⁵⁴ Maksud wawancara adalah mengkonstruksikan tentang orang kejadian kegiatan, perasaan, motifasi, tuntutan, kepedulian dan kebulatan. Selanjutnya, untuk memperluas informasi dan menggali data secara mendalam dan terinci yang diperoleh dari orang lain /sumber informasi lain. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data primer sesuai tujuan penelitian. Untuk itu, wawancara dilakukan secara mendalam dan berstruktur kepada informan/ subjek penelitian.

⁵⁴ Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Remaja Rosda Karya, 2004), hlm.35.

Wawancara merupakan Percakapan yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih. *Interview* dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif lebih menekankan pada jenis teknik wawancara, khususnya wawancara mendalam (*deep interview*).

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi dari para informan penelitian untuk memperoleh data tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap. Wawancara juga digunakan untuk memperoleh data lain yang berkaitan / mendukung penelitian ini. Wawancara secara mendalam penulis lakukan dengan *key informan* penelitian, dengan teknik *purposive sampling* dan *snow ball sampling*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atas variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁵⁵ Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi ini penulis gunakan sebagai pelengkap dari teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Adapun dokumen yang dikumpulkan dan dianalisis peneliti dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan kondisi lembaga sebagai lokasi penelitian dan dokumen yang berkaitan dengan fokus dan masalah penelitian. Data yang dihasilkan penulis tersebut diharapkan mampu menjawab pertanyaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap.

E. Teknik Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data hasil penelitian ini dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Selain itu pengamatan lapangan juga dilakukan, dengan cara memusatkan perhatian secara bertahap dan berkesinambungan sesuai dengan fokus penelitian, yaitu Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap. Selanjutnya

⁵⁵ Arikunto, Suharsimi & Jabbar, Cepi Syafruddin Abdul, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 231.

mendiskusikan dengan orang-orang yang dianggap paham mengenai permasalahan penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema pokok dan dapat dirumuskan hipotesa kerja seperti yang disarankan oleh data.⁵⁶ dimulai dari pekerjaan pengumpulan data, diikuti dengan pekerjaan menulis, mengedit, mengklasifikasi, mereduksi dan menyajikan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis yang dikembangkan oleh Miles & Huberman, yaitu Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Berikut ini penulis uraikan.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang ketiga-tiganya saling berhubungan dan saling melengkapi. Pengumpulan data masih akan dilakukan apabila data yang sudah diperoleh kurang memadai. Pengumpulan data akan dihentikan jika data yang diperlukan sudah didapatkan.

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁵⁷ Adapun tahapan-tahapan mereduksi data meliputi membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema dan menyusun laporan secara lengkap dan terinci. Tahapan reduksi data dilakukan untuk menelaah secara keseluruhan data yang dihimpun di lapangan, yaitu mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap, sehingga dapat ditemukan hal-hal dari objek yang diteliti tersebut. Kegiatan yang dapat dilakukan dalam reduksi data ini antara lain: (a) mengumpulkan data dan informasi dari catatan hasil

⁵⁶ Moleong, Lexy J. *Op.Cit.*, hlm.45.

⁵⁷ Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 247.

wawancara dan hasil observasi; (b) Mencari hal-hal yang dianggap penting dari setiap aspek temuan penelitian.

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam hal ini adalah penyampaian informasi berdasarkan data yang diperoleh dari majelis taklim yang sesuai dengan fokus penelitian untuk disusun secara baik, runtut sehingga mudah dilihat, dibaca dan dipahami tentang suatu kejadian dan tindakan atau peristiwa yang terkait dengan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MI Ya Bakii Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap dalam bentuk teks naratif.

4. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Sejak awal pengumpulan data, penulis sudah harus memahami apa arti dari berbagai hal yang ditemui. Simpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Verifikasi juga dapat berupa kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan ketelitian dan juga dapat dilakukan dengan usaha yang lebih luas yaitu dengan replikasi dalam satuan data yang lain. Ketiga aktivitas tersebut berinteraksi dengan proses pengumpulan data sebagai suatu siklus.