

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan peralihan suatu ilmu pengetahuan, nilai, keterampilan dan suatu kearifan lokal yang terkumpul dalam masyarakat dari suatu generasi ke generasi selanjutnya.¹ Pendidikan merupakan hak dan kewajiban bagi seluruh masyarakat Indonesia, sesuai dengan UUD 1945 pasal 31 bahwa setiap warga berhak mendapatkan Pendidikan serta wajib mengikuti Pendidikan dasar, serta pemerintah wajib membiaya Pendidikan tersebut. Pemerintah akan berusaha dalam menyelenggarakan sistem Pendidikan Nasional guna meningkatkan keimanan dan ketaqwaan warga negara dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Realita di kehidupan, masih banyak anak-anak yang belum mendapatkan hak dan kewajibannya sebagai warga negara Indonesia untuk memperoleh pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan harus menjadi prioritas utama dalam proses keseluruhan pembangunan nasional.

Pendidikan merupakan salah satu bentuk pengabdian manusia kepada Allah dan faktor utama bagi umat manusia untuk mengemban tugas kekhalfahannya di Bumi.² Allah SWT telah memerintahkan kepada umatnya untuk mendidik putra-putri mereka, agar mereka hanya menyembah kepada Allah SWT

¹ Zainal Aqib dan Ahmad Amrullah, *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: 2017: hal 1.

² Mohamad Samsudin, "Pendidik Dalam Perspektif Islam," *Alashriyyah* 5, no. 2 (2019): 22, <https://doi.org/10.53038/alashriyyah.v5i2.94>. hal 174.

dan tidak mempersekutukan Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surat Luqman Ayat 12 berbunyi :

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Artinya : “Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, ketika dia memberi pelajaran anaknya: "Wahai anakku! Janganlah engkau mempersekutukan Allah. Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar". (QS. Luqman, 31: 12)³

Manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Dalam pencapaian tujuan organisasi peran sumber daya manusia dianggap sangat penting, maka hasil penelitian dan berbagai pengalaman di bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis.⁴

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Pimpinan lembaga menginginkan kinerja yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan lembaga. Aktifitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan penempatan pegawai. Rekrutmen merupakan proses pencarian sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi. Perekrutan merupakan bidang penting untuk penelitian karena mempertimbangkan kebutuhan dan strategi organisasi. Mempelajari rekrutmen harus

³ Al-Qur'an Asy-Syifa. Bandung : Sygma Examedia Arkanleema, 2019.Q.S. 31 ayat 12.

⁴ Suwatno, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2016. hal 29.

mempertimbangkan peran otoritas publik, disiplin akademis, dan konteks pasar tenaga kerja yang lebih luas, karena perubahan di dalam dan diluar organisasi mempengaruhi proses perekrutan.⁵

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi dan sistem tata kelola yang baik (*good governance system*) dan disampaikan oleh guru yang baik (*good teachers*) dengan komponen pendidikan yang bermutu, khususnya guru.⁶

Pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 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.

Selanjutnya, dalam Permendikbud Ristek Nomor 32 Tahun 2022 Tentang Standar Teknis Pelayanan Minimal Pendidikan, Pasal 24 ayat 2 tentang Jenis pendidik di Sekolah Menengah Pertama yaitu: (a) guru mata pelajaran sesuai dengan kebutuhan kurikulum; (b) guru bimbingan dan konseling; dan (c) guru pembimbing khusus bagi satuan pendidikan yang memiliki peserta didik

⁵ Laili Komariyah, dkk. *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Muhammad Zaini. 2021. hal 93.

⁶ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012, hal 120.

penyandang disabilitas. Adapun Kualitas pendidik di Sekolah Menengah Pertama harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: (a) kualifikasi akademik paling rendah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1); dan (b) memiliki sertifikat pendidik.

Data informasi analisa kebutuhan guru madrasah di kabupaten Karawang menunjukkan bahwa masih banyak sekolah yang kekurangan pendidik, seperti mata pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan mata pelajaran umum lainnya. Hanya beberapa sekolah saja yang sudah mencukupi kebutuhan pendidik linier yang sesuai dengan bidang akademisnya, seperti mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Dengan disajikannya data tersebut, diharapkan sekolah dapat mengambil kebijakan rekrutmen pendidik sesuai kebutuhannya, dalam meningkatkan kualitas pendidikan di kabupaten Karawang.⁷

Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu ‘Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang, merupakan salah satu unit lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Lampu Iman Indonesia. Yayasan Lampu Iman Indonesia sudah berdiri lebih dari 30 tahun,. Berawal dari mengelola panti asuhan dan membuka lembaga pendidikan setingkat MDA, Diniyyah Wustha, serta pendidikan non formal lainnya.

SMPIT ‘Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang merupakan satu-satunya sekolah yang menerapkan konsep Pendidikan *Semi Boarding School* (SBS) dengan tujuan dapat menghasilkan siswa/i yang memiliki pengetahuan agama yang baik, sehingga dapat menjadi pembelajar dan pemimpin masa depan. Berdasarkan hasil

⁷ <https://simpatika.kemenag.go.id/madrasah/kebutuhan-guru> diakses pada tanggal 9 Juni 2023.

observasi awal di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang, bahwa jumlah pendidik dengan kualifikasi akademik SMA/SMK sederajat berjumlah satu orang, dengan kualifikasi akademik D4 atau S1 berjumlah sepuluh orang, dengan kualifikasi akademik S2 berjumlah dua orang, dan dengan kualifikasi akademik S3 satu orang, dengan total keseluruhan empat belas pendidik. Adapun Pendidik yang sudah sertifikasi berjumlah tiga orang, sedangkan sebelas pendidik lainnya belum sertifikasi. Berdasarkan observasi awal terdapat kekosongan pendidik mata pelajaran tahfidz Al-Qur'an khusus akhwat.

Permasalahan lainnya yang muncul di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang antara lain, masih terdapat pendidik yang belum memenuhi standar kualifikasi akademik paling rendah yaitu diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) atau memiliki sertifikat pendidik. Masih banyaknya pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi akademiknya. Belum adanya lowongan kerja pendidik baru guna memenuhi kekosongan pendidik yang mengajar mata pelajaran tahfidz Al-Qur'an. Terdapat pendidik yang kurang menunjukkan etos kerja, dan tanggungjawab sebagai pendidik, seperti hadir terlambat ke sekolah dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Menurut Nuryani dan Handayani menjelaskan bahwa rendahnya kualitas tenaga pendidik di Indonesia disebabkan oleh: 1) Rendahnya sistem Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). 2) Belum efektif pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. 3) Kapasitas guru yang belum berkualifikasi S-1. 4) Tidak sinkronnya

ilmu disiplin dengan studi yang telah diampu.⁸ Hal senada berdasarkan hasil penelitian Rahayu, mengatakan bahwa pada penyaringan administrasi, yang perlu disiapkan oleh pelamar yaitu: 1) Mengumpulkan surat lamaran. 2) Mempunyai kriteria pendidikan Sarjana (S1) selaras dengan kekosongan tenaga pendidik yang dibutuhkan sekolah, tetapi sekolah masih membuka peluang untuk calon pelamar dari program studi non pendidikan. 3) Memiliki akta IV dengan syarat bersedia mengikuti pendidikan linierisasi jika diperlukan.⁹

Menurut Faustino, mengatakan bahwa Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi, Selanjutnya ia mengatakan lagi maksud dan tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.¹⁰

Menurut Laili Komariyah, manajemen rekrutmen pendidik memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan agenda pendidikan, seperti yang digarisbawahi oleh deklarasi Incheon. Pendidik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas pendidikan dan kinerja pendidik yang bergantung pada

⁸ Danik Nuryani and Ita Handayani, "Kompetensi Guru Di Era 4.0 Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgris Palembang 10 Januari 2020*, 2020, 224–37.

⁹ Milla Rahayu, Nurul Ulfatin, and Juharyanto Juharyanto, "Sistem Pengelolaan Guru Tidak Tetap (Gtt) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1, no. 3 (2018): 263–69, <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p263>.

¹⁰ Tuti Andriani. *Manajemen SDM dalam Pendidikan*. Pekanbaru : Education matters most Publishing. 2014. hal. 39-40.

manajemen personalia. Misalnya, manajemen guru yang efektif berdasarkan perencanaan yang memadai atas kebutuhan kepegawaian, perekrutan yang layak, pelatihan, penggajian, penempatan dan kebijakan karier, sistem pemantauan dan informasi yang memadai serta aturan, struktur dan prosedur yang tepat, adalah kunci untuk pengoperasian yang efektif dari setiap sistem Pendidikan dan untuk kepuasan personel.¹¹ Untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai maka dibutuhkan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat dilandasi dengan perencanaan yang matang. Dalam melakukan perekrutan pihak madrasah menentukan kualifikasi yang dijadikan acuan pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat menemukan seseorang yang sesuai dengan jabatan yang diharapkan dan mempunyai kinerja yang bagus dalam menyelesaikan tugas.¹²

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang tentang bagaimana manajemen rekrutmen dan mutu pendidik, dibingkai dalam judul "Manajemen Rekrutmen Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidik Di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang".

B. Fokus Penelitian

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka fokus penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Rekrutmen dan Mutu Pendidik Di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang.

¹¹ Laili Komariyah, dkk. *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Muhammad Zaini. 2021.hal 48-49.

¹² Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, and Musdalifah Musdalifah, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 40, <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian, dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu:

1. Bagaimana mutu pendidik di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang?
2. Bagaimana Manajemen Rekrutmen Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidik Di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang?
3. Bagaimana faktor yang menghambat rekrutmen pendidik serta upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan rekrutmen pendidik di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis mutu pendidik di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen rekrutmen dalam upaya meningkatkan mutu pendidik Di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor yang menghambat rekrutmen pendidik serta upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan rekrutmen pendidik di SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

1. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang manajemen rekrutmen dalam upaya meningkatkan mutu pendidik.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu bahan untuk menambah pengetahuan tentang penelitian dan penulisan karya ilmiah yang baik guna sebagai bekal penulisan karya ilmiah selanjutnya, serta memberi wawasan yang integral terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan pendidikan.

2. Bagi Kampus Universitas Islam 45 Bekasi.

Penelitian ini diupayakan memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang manajemen rekrutmen dan mutu pendidik di Universitas Islam 45 Bekasi.

3. Bagi SMPIT 'Abdan Syakuro Lampu Iman Karawang

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif, guna untuk terus mempertahankan eksistensinya dan sebagai bahan masukan yang konstruktif dalam meningkatkan kualitas manajemen rekrutmen dan mutu pendidik.

