

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Dari dua aset pokok ini sumber daya manusia lebih penting dari sumber daya alam.¹

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya manusia yang ada dimuka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. Sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah demi kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 13 sebagai berikut.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُونَ

¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 3 (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h.2

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi harus dikelola secara baik oleh pemimpin didalamnya. Diperlukan sebuah manajemen yang mengatur sumber daya manusia didalam organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia yang menurut sejarah dikenal sebagai manajemen personalia, berhubungan dengan sistem-sistem formal dalam mengelola orang di lingkungan kerja. Oleh karena alasan ini, hal ini merupakan salah satu aspek fundamental kehidupan berorganisasi dan manajerial.²

Menurut Werther dan Davis, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif para karyawan bagi organisasi secara strategik, etis, dan bertanggung jawab sosial.³

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pemimpin mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Oleh karena itu, kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Seperti halnya perusahaan, lembaga pendidikanpun tidak luput dari perhatian terhadap sumber daya manusia didalamnya.

² Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell, *Management Leading, & Collaborating In A Competitive World*, (Jakarta: Salemba Empat), Edisi 7 Buku 2, h. 4

³ H. Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 50

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang dicanangkan oleh pemerintah sekolah juga merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan, mengingat pentingnya fungsi dan tujuan pendidikan yang telah dinyatakan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II pasal 3 sebagai berikut.

”Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab”.⁴

Agar tujuan pendidikan nasional dapat terwujud, maka pendidikan hendaknya dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik dan oleh tenaga-tenaga yang mempunyai motivasi kerja tinggi. Sebagaimana diketahui, bahwa salah satu prioritas pembangunan pendidikan nasional dalam kaitannya dengan pengembangan kualitas SDM ialah menyangkut peningkatan mutu setiap jenis dan jenjang pendidikan. Seiring dengan kehidupan yang dinamis masyarakat, maka pendidikan harus selalu dikembangkan, agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan dan perubahan masyarakat. Dengan kata lain, pendidikan perlu dikembangkan sepanjang hidup (*long life education*).⁵

Pemimpin adalah orang yang berperan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi. Tetapi keberhasilan seorang pemimpin

⁴Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama Islam, 2006), h.8

⁵H. Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), h. 6

tidak terlepas dari orang-orang yang didalamnya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya kearah tujuan yang diharapkan.

Pemimpin dalam tugasnya tidak terlepas dari fungsi manajemen yaitu : *Planning, organization, actuating, controlling*. Apabila salah satu unsur tersebut tidak dapat berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam semua aktivitasnya sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Untuk melakukan fungsi manajemen tersebut maka diperlukan seorang pemimpin yang baik. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Salah satu tantangan cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.⁶

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai metode menyatukan dan memelihara para karyawan dalam organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan memenuhi sasaran yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia juga terdapat proses memotivasi karyawan sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang optimum bagi organisasi. Implikasi dari penjelasan ini adalah organisasi (baik publik ataupun swasta) harus

⁶Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, Cet. 4, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 4

beradaptasi dengan kebutuhan para pegawai dan juga sebaliknya, pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dasar organisasi.⁷

Manusia didalamnya secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan harapan, dan dikelola secermat mungkin sejalan dengan kebutuhan organisasi. Maka dari itu pemimpin harus memiliki wawasan yang luas dan keterampilan khusus dalam mengelola SDM di organisasinya.

Keberhasilan sumber daya manusia, merupakan bagian integral dalam kehidupan sekolah, karena masing-masing SDM mempunyai peranan strategis. Oleh sebab itu, pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab pemimpin lembaga pendidikan disekolah. Konsekuensinya setiap pemimpin lembaga pendidikan harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian.⁸

Pemimpin lembaga pendidikan dalam pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan terdapat didalamnya aktivitas rekrutmen dan seleksi. Rekrutment dan seleksi merupakan kegiatan satu kesatuan, yang mana kedua kegiatan tersebut saling berkesinambungan.

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan perlu direncanakan secara matang oleh pemimpin lembaga pendidikan, mengingat banyaknya masalah yang terjadi akibat kesalahan dari proses rekrutmen, seperti banyak terdapatnya tenaga pendidik yang mengajar yang tidak sesuai dengan latar belakang akademisnya, tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak profesional, tenaga pendidik dan

⁷H.Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta:Multi Presindo, 2013),h. 43

⁸H. Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011),h. 12

kependidikan yang tidak berkualifikasi minimal SI, tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai masalah dalam kejiwaan, tenaga pendidik dan kependidikan yang masih belum terampil dalam penggunaan IT, dan masih banyak lagi.

Hal diatas demikian harus dapat dihindari, maka dari itu proses rekrutmen sumber daya manusia merupakan hal yang penting sekali untuk diperhatikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berhubungan dengan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan upaya rekrutmen yang efektif, cermat dan teliti, contohnya seperti mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan standar tenaga pendidik dan kependidikan yang diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan dan untuk pengembangan dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan.

Tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang biasa saja, tetapi sumber daya manusia (SDM) yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

“Rekrutmen (tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.”⁹

⁹Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Depdiknas, 2008), h. 8

Melihat dari latar belakang sekolah baru ini yang didirikan di provinsi Kalimantan Selatan yang bertempat di Kabupaten Tanah Laut, Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tanah Laut (MAN IC) ini yang hanya memiliki 96 siswa unggulan yang sudah diseleksi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik dalam mengadakan penelitian yang berjudul **“Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Man Insan Cendekia Tanah Laut”**.

B. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka peneliti akan mendeskripsikan beberapa istilah yang ada dalam judul ini.

1. Sistem

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.¹⁰

Istilah “sistem” berasal dari bahasa Yunani, *systema*, yang mempunyai pengertian: (a) keseluruhan yang tersusun dari sekian banyak bagian; (b) hubungan yang berlangsung antarsatuan atau komponen secara teratur. Dengan kata lain, istilah *systema* mengandung arti sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur merupakan satu keseluruhan.¹¹

¹⁰Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 1076

¹¹Tatang, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 28

Pada prinsipnya, setiap sistem selalui terdiri atas empat elemen yaitu:

Obyek, Atribut, Hubungan Internal, Lingkungan

- a. Obyek, yang dapat berupa bagian, elemen, ataupun variabel. Ia dapat benda fisik,
- b. abstrak, ataupun keduanya sekaligus; tergantung kepada sifat sistem tersebut.
- c. Atribut, yang menentukan kualitas atau sifat kepemilikan sistem dan objeknya.
- d. Hubungan internal, di antara objek-objek di dalamnya.
- e. Lingkungan, tempat di mana sistem berada.

Ada beberapa elemen yang membentuk sebuah sistem, yaitu :

tujuan, masukan, proses, keluaran, batas, mekanisme pengendalian dan umpan balik serta lingkungan. Berikut penjelasan mengenai elemen-elemen yang membentuk sebuah sistem :

- a. Tujuan

Setiap sistem memiliki tujuan (Goal), entah hanya satu atau mungkin banyak. Tujuan inilah yang menjadi pemotivasi yang mengarahkan sistem. Tanpa tujuan, sistem menjadi tak terarah dan tak terkendali. Tentu saja, tujuan antara satu sistem dengan sistem yang lain berbeda.

- b. Masukan

Masukan (input) sistem adalah segala sesuatu yang masuk ke dalam sistem dan selanjutnya menjadi bahan yang diproses. Masukan dapat berupa hal-hal yang berwujud (tampak secara fisik) maupun yang tidak

tampak. Contoh masukan yang berwujud adalah bahan mentah, sedangkan contoh yang tidak berwujud adalah informasi (misalnya permintaan jasa pelanggan).

c. Proses

Proses merupakan bagian yang melakukan perubahan atau transformasi dari masukan menjadi keluaran yang berguna dan lebih bernilai, misalnya berupa informasi dan produk, tetapi juga bisa berupa hal-hal yang tidak berguna, misalnya saja sisa pembuangan atau limbah. Pada pabrik kimia, proses dapat berupa bahan mentah. Pada rumah sakit, proses dapat berupa aktivitas pembedahan pasien.

d. Keluaran

Keluaran (*output*) merupakan hasil dari pemrosesan. Pada sistem informasi, keluaran bisa berupa suatu informasi, saran, cetakan laporan, dan sebagainya.

e. Batas

Yang disebut Batas (*boundary*) sistem adalah pemisah antara sistem dan daerah di luar sistem (lingkungan). Batas sistem menentukan konfigurasi, ruang lingkup, atau kemampuan sistem. Sebagai contoh, tim sepak bola mempunyai aturan permainan dan keterbatasan kemampuan pemain. Pertumbuhan sebuah toko kelontong dipengaruhi oleh pembelian pelanggan, gerakan pesaing dan keterbatasan dana dari bank. Tentu saja batas sebuah sistem dapat dikurangi atau dimodifikasi sehingga akan mengubah perilaku sistem. Sebagai contoh, dengan

menjual saham ke publik, sebuah perusahaan dapat mengurangi keterbatasan dana.

f. Mekanisme Pengendalian dan Umpan Balik

Mekanisme pengendalian (*control mechanism*) diwujudkan dengan menggunakan umpan balik (*feedback*), yang mencuplik keluaran. Umpan balik ini digunakan untuk mengendalikan baik masukan maupun proses. Tujuannya adalah untuk mengatur agar sistem berjalan sesuai dengan tujuan.

g. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar sistem. Lingkungan bisa berpengaruh terhadap operasi sistem dalam arti bisa merugikan atau menguntungkan sistem itu sendiri. Lingkungan yang merugikan tentu saja harus ditahan dan dikendalikan supaya tidak mengganggu kelangsungan operasi sistem, sedangkan yang menguntungkan tetap harus terus dijaga, karena akan memacu terhadap kelangsungan hidup sistem

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.¹² Menurut Ibrahim Bafadal, Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya

¹²Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h. 130

seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.¹³

3. Tenaga pendidik dan kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan menurut Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39 adalah sebagai berikut.

- a. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b. Tenaga 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.¹⁴

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Insan Cendekia Tanah Laut adalah komponen komponen proses rekrutmen yang saling berhubungan secara teratur dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Insan Cendekia Tanah Laut.

¹³Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 21

¹⁴Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama Islam, 2006), h. 27

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Insan Cendekia Tanah Laut?
2. Apa saja kendala-kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Insan Cendekia Tanah Laut?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti didalam mengadakan penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Insan Cendekia Tanah Laut
2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala dan pendukung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Insan Cendekia Tanah Laut.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Kegunaan secara teoritis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam hal pemikiran di bidang sistem rekrutmen di lembaga pendidikan.

2. Secara praktis

Kegunaan secara praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN Insan Cendekia Tanah Laut untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal demi kemajuan lembaga.

F. Alasan Memilih Judul

Alasan peneliti memilih judul penelitian “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MAN Insan Cendekia Tanah Laut”, adalah sebagai berikut.

1. Karena dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah Sumber Daya Manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali untuk diperhatikan.
2. Karena saya tertarik untuk meneliti masalah rekrutmen disebuah sekolah yang bermutu.

G. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang hasil penelusuran penelitian sebelumnya. Tujuannya agar diketahui dengan pasti bahwa masalah yang akan dibahas oleh penulis belum pernah diteliti. Berdasarkan hasil penelusuran, terdapat beberapa tulisan yang terkait dengan penelitian ini, yaitu :

Pertama, penelitian oleh Mahyuni Anshari, Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2011, konsentrasi Pendidikan Islam.

Mengadakan Penelitian dengan judul tesis: **“SISTEM REKRUTMEN DAN PEMBINAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) BINA AMAL SEMARANG JAWA TENGAH”**. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang strategi yang diterapkan dalam pembinaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang. Tujuan tersebut dapat dirincikan sebagai berikut :

1. Mengetahui proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang.
2. Bagaimana sistem pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang.
3. Mengetahui saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Amal Semarang.

Kedua, Penelitian Oleh Maria Ulfah, Mahasiswi Program Strata Satu (S1) IAIN Antasari Banjarmasin Program Studi Kependidikan Islam-Manajemen Pendidikan Islam (KI-MPI).

Mengadakan Penelitian dengan judul Skripsi: **“SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH ISLAM TERPADU (SIT) UKHUWAH BANJARMASIN”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Islam Terpadu Ukhuwah (SIT) Ukhuwah Banjarmasin, yang meliputi perencanaan rekrutmen, proses rekrutmen dan seleksi, keputusan akhir dari hasil seleksi, kendala-kendala rekrutmen dan seleksi.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman tentang gambaran awal tentang penelitian ini, maka peneliti menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bab I berisikan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, alasan memilih judul, definisi operasional, sistematika penulisan.
2. Bab II berisikan pembahasan tentang landasan teori yang meliputi Manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Bab III berisikan metode penelitian yang meliputi jenis penelitian dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, prosedur penelitian.
4. Bab IV berisikan laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data.
5. Bab V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan beberapa saran-saran.

