

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah aktifitas yang memiliki maksud atau tujuan tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki manusia, baik sebagai manusia secara individu ataupun sebagai masyarakat dengan sepenuhnya. Dengan adanya pendidikan diharapkan bisa menjadi solusi dalam setiap permasalahan yang ada. Undang-undang sudah mengatur bagaimana pendidikan itu seharusnya dilaksanakan untuk mencapai sebuah cita-cita bangsa, seperti dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 yang merangkan bahwa

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari pernyataan di atas kita dapat menyadari bahwa Pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia untuk mengembangkan potensi diri dalam berbagai aspek. Dari lahirnya seorang manusia ke bumi hingga kembali ke pencipta-Nya, tentu tidak terlepas dari pendidikan.

Prof. Drs. S. Bojonegoro berpendapat bahwa pendidikan adalah salah satu dari banyak persoalan dari zaman ke zaman yang mendapat perhatian manusia. Pada mulanya, orang tua mendidik anak-anaknya hanya dengan bekal kecintaan dan kebijaksanaan dalam pergaulan. Akan tetapi, manusia segera merenungkan dan mempertanggungjawabkan tindakannya terhadap sang anak. di samping praktik pendidikan, timbul teori pendidikan. Tidak dapat disangkal bahwa dengan kecintaan kebijaksanaan, dan pikiran sehat, manusia dapat berhasil dalam kerjanya. Intuisi juga

memberi petunjuk kepada tindakan manusia sehingga arti dasar dari istilah-istilah itu dapat memberi pengertian yang dijelaskan dengan hakikat pendidikan.¹

John Dewey menjelaskan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengalaman. Karena kehidupan adalah pertumbuhan, pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan ini ialah proses penyesuaian pada tiap-tiap fase serta menambahkan kecakapan di dalam perkembangan seseorang.²

Dalam hal pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia, yang memiliki kontribusi cukup besar adalah pendidikan. Pendidikan bisa dikatakan sebagai pusat utama pengembangan sumber daya manusia. Dengan kata lain, semakin terdidiknya seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kesadarannya dalam banyak aspek kehidupan. Pembangunan di bidang pendidikan dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.³

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.⁴

¹ Chomaidi dan Salamah, Pendidikan dan Pengajaran: Strategi Pembelajaran Sekolah, (Jakarta: PT Grasiondo), h. 4

² *Ibid.*, h. 9

³ Sulistriani Sari, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Muhammadiyah 25 Pamulang*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2019), h. 1

⁴ K.A Rahman dkk., 2015. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi" dalam *Nadwa Jurnal Pendidikan Isla.*, 9 (1): 25.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.⁵

Menurut Ahmad Tafsir, bahwa pendidik dalam Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), maupun psikomotorik (karsa). Sedangkan Abdul Mujib mengemukakan bahwa pendidik adalah bapak rohani (spiritual father) bagi peserta didik, yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pembinaan akhlak mulia, dan meluruskan prilakunya yang buruk. Pendidik dapat pula berarti orang bertanggung jawab terhadap perkembangan dan kematangan aspek rohani dan jasmani anak. Secara umum dijelaskan pula oleh Maragustam Siregar, yakni orang yang memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain baik di lingkungan keluarga, masyarakat maupun di sekolah.⁶

Peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, oleh karena itu proses rekrutmen SDM merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Oleh karena itu beberapa

⁵ Rony, 2018. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)" dalam *Jurnal Miyah: Jurnal Studi Islam*. 14 (2).

⁶ Ramli, M. 2015. HAKIKAT PENDIDIK DAN PESERTA DIDIK. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*. 5 (1): 62-63

aspek guru professional yang harus menjadi perhatian adalah mekanisme penerimaan, pembinaan profesional, pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan guru.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Mekanisme penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan.

Rekrutmen secara umum didefinisikan sebagai pencarian dan pengadaan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang.⁷

Menurut Henry Simamora rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun menurut Faustino Cardoso Gomes rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.⁸

⁷ Mintarsih Danumiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), h. 125.

⁸ Sukrispiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2019), h. 54.

Proses rekrutmen pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya di samping itu yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.⁹ Berdasarkan firman Allah SWT dalam surah Al-Qoshos ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Dari ayat di atas jika kita implementasikan di dunia pendidikan dalam proses rekrutmen. Maka dapat kita simpulkan bahwa, kita sebagai orang yang memiliki otoritas semisal kepala sekolah ataupun ketua yayasan dalam melaksanakan rekrutmen bagi calon pendidik dan tenaga kependidikan harus mempertimbangkan dengan baik untuk menerima calon pendidik dan tenaga kependidikan yang ingin melamar. Pertimbangan tersebut bisa didasarkan pada kepribadian calon pelamar, kualifikasi pendidikan calon pelamar ataupun aspek lainnya yang dapat kita jadikan sebagai pertimbangan untuk menerima calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru.

Mekanisme penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya mendapat perhatian yang utama dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru dan tenaga kependidikan sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Apabila terjadi kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita-cita suatu lembaga pendidikan tersebut. Sebab sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dapat mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi.¹⁰

⁹ K.A Rahman dkk., *Rekrutmen Tenaga Pendidik.*, h. 24.

¹⁰ *Ibid.*, h. 25.

Berbicara mengenai rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, penulis memfokuskan pembahasan dan penelitian pada salah satu Sekolah Dasar yang ada di Kalimantan Timur tepatnya di Kota Samarinda, yaitu SD Islamic Center Kota Samarinda.

Adapun alasan Penulis mengangkat judul ini karena mengingat betapa pentingnya ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan dilembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan bisa diperoleh salah satunya dengan melakukan sistem rekrutmen untuk pendidik dan tenaga kependidikan, dan sistem rekrutmen yang baik akan menentukan kualitas pendidikan disuatu lembaga pendidikan.

SD Islamic Center Kota Samarinda terletak di Jl. Slamet Riyadi No. 1, Komp. Islamic Center, Teluk Lerong Ulu, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda Prov. Kalimantan Timur. Sekolah ini memiliki nilai akreditasi A sejak tahun 2018.

SD Islamic Center memiliki visi dalam menjalankan pendidikannya yaitu terwujudnya sekolah dasar unggulan dalam mencetak generasi Qurani, Berakhlakul karimah, Cerdas dan Terampil.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari persepsi yang salah dalam memahami judul “Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Studi Kasus Pada SD Islamic Center Kota Samarinda”, maka perlu kiranya peneliti memberikan penegasan istilah sebagai berikut:

1. Sistem atau Proses rekrutmen adalah upaya menarik pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan organisasi pendidikan. Proses ini biasanya berlangsung setelah pimpinan organisasi pendidikan mengetahui dengan pasti jumlah dan kualifikasi pendidik dan tenaga

kependidikan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu atau rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

2. Kata pendidik berasal dari didik, artinya memelihara, merawat dan memberi latihan agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan seperti yang diharapkan (tentang sopan santun, akal budi, akhlak, dan sebagainya) selanjutnya dengan menambahkan awalan pe- hingga menjadi pendidik, artinya orang yang mendidik. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, pendidik artinya orang yang mendidik. Secara etimologi dalam bahasa Inggris ada beberapa kata yang berdekatan arti pendidik seperti kata teacher artinya pengajar dan tutor yang berarti guru pribadi, di pusat-pusat pelatihan disebut sebagai trainer atau instruktur.¹¹ Tenaga pendidik merupakan tenaga kependidikan yang bertugas sebagai pembimbing, pengajar, dan/atau pelatih peserta didik. Definisi lain menyatakan bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan sedangkan Tenaga kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
3. Sekolah Dasar Islamic Center merupakan Sekolah Dasar yang berada di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Sekolah ini berada di kompleks Masjid Baitul Muttaqien atau biasa di sebut Masjid Islamic Center. Sekolah ini berada

¹¹ Ramli, M. 2015. HAKIKAT PENDIDIK DAN PESERTA DIDIK. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*. 5 (1): 62-63.

dibawah naungan Yayasan Baitul Muttaqien dan dibawah pengawasan langsung oleh Badan Pengelola Islamic Center Provinsi Kalimantan Timur.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka fokus penelitian ini yaitu “Sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Islamic Center Kota Samarinda serta faktor pendukung dan faktor penghambat dalam sistem rekrutmen yang dilaksanakan pada SD Islamic Center Kota Samarinda”.

D. Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah penelitian, maka selanjutnya ditemukan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Islamic Center Kota Samarinda dan untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam sistem rekrutmen yang dilaksanakan pada SD Islamic Center Kota Samarinda

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan baik untuk sekarang maupun digunakan untuk kedepannya. Ada dua bagian kegunaan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini sebagai bagian dari usaha untuk menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan terutama Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
 - b. Memberikan bahan referensi atau rujukan dan tambahan pustaka bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Sebagai sumbangan kepustakaan bagi Perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin dan Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin serta Perpustakaan SD Islamic Center Kota Samarinda.
- b. Bagi Sekolah, dapat digunakan sebagai informasi mengenai Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta sebagai rujukan dalam melakukan perekrutan Pendidik maupun Tenaga Kependidikan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menggugah semangat para peneliti lain untuk berperan dalam memajukan dunia pendidikan dengan mengadakan penelitian lebih lanjut.
- d. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan gambaran dan ilmu pengetahuan tentang bagaimana sistem rekrutmen terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif serta efisien.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan peninjauan penelitian yang akan dilakukan, ternyata ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan sistem rekrutmen terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, diantaranya sebagai berikut:

1. Wahyuni Anshari. 2017, Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul “Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Disekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang Jawa Tengah”. Tesis ini memiliki sedikit kemiripan dalam hal pembahasan mengenai rekrutmen. Namun pada Tesis lebih ini menekankan dua aspek yaitu dalam hal rekrutmen dan pembinaan tenaga pendidik dan

kependidikan. Sedangkan, judul yang diambil oleh peneliti lebih menekankan pada proses rekrutmen. Yang berfokus pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Indah Fatmawati. 2017, Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik Di Sd dan Smp Muhammadiyah Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara” Tesis ini memiliki sedikit kemiripan dalam hal pembahasan mengenai rekrutmen. Namun pada Tesis ini pembahasan bukan hanya mengenai bagaimana proses rekrutmen saja, tapi juga menekankan aspek lain seperti penempatan, penugasan, pembinaan serta penilaian terhadap tenaga pendidik. Sedangkan peneliti disini lebih menekankan pada aspek proses rekrutemen terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Maria Ulfah. 2016, Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan KI-Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul “Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Ukhuwah Banjarmasin” skripsi ini memiliki kemiripan terkait hal rekrutmen. Namun, pada penelitian ini tidak hanya menekankan pada aspek rekrutmennya saja, tapi ada aspek lain yaitu proses seleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Sedangkan judul yang diangkat oleh penulis memfokuskan penelitian pada sistem rekrutmen terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.