

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Di sisi lain, sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat didalamnya baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar sangat memerlukan guru yang berkualitas guna tercapainya tujuan pendidikan di sekolah tersebut karena gurulah yang langsung bersentuhan dengan peserta didik.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Banyak sekolah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya di atas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan dirinya sebagai sekolah yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena tidak adanya visi, misi, dan tujuan yang jelas, disamping sulitnya sekolah mewujudkan koordinasi tim kerja dalam mewujudkan sekolah berkualitas tersebut. Oleh karena itu, pihak sekolah hendaknya mengelola sekolah melalui pendekatan manajemen. Tenaga pendidik dan kependidikan, khususnya kepala sekolah harus selalu melakukan perencanaan ke atas dan ke bawah. Perencanaan ke

atas maksudnya, kepala sekolah berusaha secara maksimal dan kontinyu mencari terobosan baru yang dapat memperkaya sekolah binaannya, baik menyangkut ilmu pengetahuan, metodologi pengajaran, masalah pembiayaan, studi banding, dan lain sebagainya, sehingga sekolah tersebut dapat sejajar dengan sekolah yang berkualitas.

Tenaga pendidik dan kependidikan, khususnya kepala sekolah harus selalu melakukan perencanaan ke atas dan ke bawah. Perencanaan ke atas maksudnya, kepala sekolah berusaha secara maksimal dan kontinyu mencari terobosan baru yang dapat memperkaya sekolah binaannya, baik menyangkut ilmu pengetahuan, metodologi pengajaran, masalah pembiayaan, studi banding, dan lain sebagainya, sehingga sekolah tersebut dapat sejajar dengan sekolah yang berkualitas.

Sedangkan perencanaan ke bawah maksudnya adalah kepala sekolah harus mampu melaksanakan perencanaan secara matang untuk melakukan penertiban administrasi keuangan, guru, aktivitas mengajar, sarana dan prasarana, perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya. Begitu juga tenaga kependidikan lainnya seperti tata usaha, konselor, pembina pramuka, bendahara, pustakawan dan laboran harus mengetahui tugas dan tanggung jawab, dan wewenang yang harus dilakukan untuk mendukung kerja sekolah demi mewujudkan sekolah yang berkualitas. Tanpa kerjasama tenaga kependidikan tersebut, maka sulit untuk mewujudkan sekolah yang berprestasi. Dalam hal ini, yang berperan untuk merencanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab tersebut adalah kepala sekolah. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang diperlukan dalam penyelenggaraan

pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, dana, masyarakat, sarana dan prasarana. Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar proses rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau hanya sekedar mendapatkan SDM yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional dibidangnya.

Rekrutmen (pengadaan) 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.<sup>1</sup>

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah. Sebab, di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat didalamnya.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa sekolah dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah

---

<sup>1</sup> Panduan Diklat, 2008, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, Hal 8

perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang matang, sehingga acap kali terjadi diskualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendirian. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga yang ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut, kualifikasi guru yang bermutu ditandai oleh pendidik yang sesuai standar, baik profesional, fungsional maupun kompetensial. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan persyaratan memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau Diploma IV yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.<sup>2</sup>

Berdasarkan UU RI No. 20 TH. 2003 SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Pasal 40 Ayat 2, dijelaskan bahwa Guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban, antara lain : (1) Menciptakan susana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Maka dari sinilah penulis ingin mengkaji tentang **“Manajemen Rekrutmen dan Seleksi Pegawai dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021”**.

---

<sup>2</sup> UU Nomor 20 Nomor Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Jakarta, 2007, Hal 70

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di identifikasikan sebagai berikut:

- a. Perencanaan rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang matang.
- b. Kurangnya tenaga yang ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu pada madrasah.
- c. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan perencanaan.
- d. Tidak adanya manajemen rekrutem dan seleksi dalam meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?
- b. Apa faktor pendukung dan penghambat manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?
- c. Sejauhmana hasil manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk :

- a. Mendeskripsikan manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.
- b. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.
- c. Mendeskripsikan hasil manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.

#### **E. Manfaat**

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis akan menemukan pendekatan, teknik hasil manajemen rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi sekolah penelitian ini sebagai bahan pertimbangan yang strategis dalam hasil manajemen rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- 2) Bagi kepala sekolah penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam peningkatan hasil manajemen rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Secara keseluruhan, penulisan dalam penelitian tesis ini terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II, merupakan kajian teori yang berisi tentang diskripsi teori dan konsep yang berkaitan dengan judul tesis ini, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi : pengertian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan, proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. manajemen rekrutmen meliputi : pengertian manajemen, fungsi manajemen, rekrutemen. poses seleksi tenaga pendidik dan tenan kependidikan meliputi : pengertian seleksi, proses seleksi admiistrasi, tujuan seleksi, dan proses seleksi. penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III, merupakan metode yang membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji kebasahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV, merupakan pembahasan yang memuat hasil penelitian dan analisis yang menjawab rumusan masalah. Bab ini akan membahas tentang deskripsi data : gambaran secara umum MAN 1 Pati, sejarah berdirinya MAN 1 Pati, struktur organisasi serta tugas dan wewenangnya, kondisi guru dan peserta didik. Analisis data : analisis manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di

Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, faktor pendukung dan penghambat manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, hasil manajemen manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021. Pembahasan: manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, faktor pendukung dan penghambat manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021, hasil manajemen rekrutmen dan seleksi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.

BAB V, merupakan penutup. Bab ini berisi dua sub bab yang terdiri berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pati. Kemudian sebagai pelengkap akan dicantumkan pula daftar pustaka dan lampiran-lampiran.