

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam (SDA) yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan sekolah tersebut.<sup>1</sup>

Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaiannya. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang paling penting dan berpengaruh besar dalam berhasil atau tidaknya suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah SDM. Dibandingkan dengan modal dan sarana prasarana, SDM jauh lebih penting karena manusialah yang nantinya akan menggerakkan sumber daya lainnya.

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

---

<sup>1</sup> Kuswara, “*School Based Management (SBM): Format Madrasah Masa Depan dan Masa Depan Madrasah*”, dalam *Media Pembinaan*, Bandung, Mei 2003, h. 15

sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat di dalamnya baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi.

Dalam Undang-undang SISDIKNAS, Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki kewajiban sebagai berikut:<sup>2</sup>

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dengan memiliki kewajiban yang telah dirumuskan di atas, ketika guru memasuki ruang kelas, guru dapat menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan dan kreatif sehingga anak didiknya pun menjadi lebih termotivasi dan aktif dalam mengikuti kegiatan proses belajar mengajar. Selain itu, seorang guru juga memiliki kewajiban untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan memiliki kemampuan baik secara jasmani dan rohani agar pengajaran yang akan diberikan kepada anak didiknya dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar serta memiliki implikasi yang positif terhadap hasil pembelajaran, dan dapat menjaga nama baik lembaga, serta profesi yang ia geluti sehingga guru tersebut dapat menjalankan kewajibannya dengan penuh rasa tanggung jawab.

---

<sup>2</sup> Undang-undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, h. 23

Dalam meningkatkan kualitas anak didiknya guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi, untuk itu ketika proses kegiatan pembelajaran berlangsung seorang guru dapat menciptakan pembelajaran yang menarik dan memiliki jiwa semangat yang tinggi sehingga siswanya termotivasi dengan baik dan lebih berfikir kreatif dan inovatif guna menunjang kehidupannya di masa akan datang dan dalam menghadapi tantangan-tantangan pada era globalisasi saat ini. Sehingga dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan (sekolah).

Pada era otonomi pendidikan, pemerintah daerah memiliki kewenangan yang sangat besar bagi penentuan kualitas sumber daya manusia (guru) yang diperlukan di daerah masing-masing. Dengan melalui otonomi daerah (Pemda) dapat memperhatikan lebih terhadap profesi guru dan diharapkan menjadi lebih dekat pada sasaran dalam peningkatan kualitas pendidikan bangsa. Oleh karena itu, di masa yang akan datang Pemerintah Daerah benar-benar harus memiliki pola rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang lebih bermutu lagi, sehingga terwujud guru yang berkompeten dan efektif.

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 dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif yaitu mengenai informasi yang akurat dan berkelanjutan tentang jumlah dan kualifikasi 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 SDM yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut. Hal ini menjadi tugas kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi personalia dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian.<sup>3</sup>

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>4</sup>

Dengan adanya proses rekrutmen yang baik, diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dan ditetapkan oleh sekolah. Sebab, unsur manusia merupakan unsur yang penting dalam keberlangsungan proses pendidikan. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan SDM yang berkualitas pula. Banyak terdapat kasus rendahnya kualitas institusi pendidikan tidak hanya disebabkan oleh kurangnya sarana prasarana. Salah satu sebab lain dari semua itu adalah

---

<sup>3</sup> Uno. *Profesi Kependidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 54

<sup>4</sup> Edwin B. Filippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1988), h. 5

keterbatasan atau rendahnya kualitas SDM yang berakibat kepada rendahnya kemampuan dalam mengelola fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kelengkapan sarana dan prasarana pendidikan tidak mutlak menjadi penyebab rendahnya kualitas institusi pendidikan, akan tetapi faktor manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah kurang berkompeten terhadap setiap tugasnya, maka semakin sulit untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Permasalahan yang sering terjadi pada beberapa sekolah dalam proses rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang kurang matang, sehingga seringkali terjadi diskualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan oleh beberapa orang namun kenyataan dilaksanakan oleh satu orang saja. Penyebabnya adalah karena kurangnya tenaga yang ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang terjadi juga ketidaksesuaian penempatan posisi personil terhadap tugas dan fungsinya. Misalnya menempatkan posisi guru hanya berdasarkan pengalaman atau bakat pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan/akademis pelamar.

Manajemen SDM akan memperoleh hasil yang maksimal, apabila dilaksanakan melalui prosedur yang baik, di antaranya: proses perencanaan SDM, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.<sup>5</sup> Dalam upaya pencapaian tujuan rekrutmen dalam memperoleh calon tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan sekolah maka

---

<sup>5</sup> Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 86

kegiatan rekrutmen harus dilaksanakan dengan baik, tertib dan sistematis sesuai dengan apa yang diinginkan. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu dilakukan manajemen atau pengaturan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik. Hal ini dapat dilakukan dengan pengoptimalan fungsi manajemen. Terry dalam Mulyono menyatakan 4 fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*).<sup>6</sup>

Dalam fungsi manajemen dijelaskan secara sistematis tahapan-tahapan dalam melakukan suatu kegiatan. Berawal dari adanya perencanaan kegiatan, pembentukan struktur kepanitian, pelaksanaan serta adanya pengawasan. Permasalahan yang sering muncul adalah bahwa terkadang suatu organisasi mengabaikan pelaksanaan fungsi manajemen sehingga kegiatan yang terlaksana tidak tersusun sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tidak menutup kemungkinan bahwa sekolah yang juga merupakan organisasi tidak menerapkan fungsi manajemen dalam kegiataanya seperti kegiatan rekrutmen tenaga pendidik.

SMP Islam Terpadu Izzatuna Palembang keberadaannya diminati oleh masyarakat karena merupakan lembaga pendidikan yang tergolong berkualitas. SMP Islam Terpadu Izzatuna mempunyai sistem pendidikan berbasis Islam, berbeda dengan yang sistem pendidikannya diorientasikan pada pendidikan umum. Penelitian bermaksud untuk melihat lebih jauh manajemen rekrutmen tenaga pendidik pada lembaga tersebut dengan mendasarkan pada penggunaan fungsi-fungsi manajemen.

---

<sup>6</sup> Mulyono, *Assesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*. (Jakarta: P.T Gramedia, 2008), h. 23-24

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka dalam hal ini akan dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menjadikannya kajian penelitian dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP Islam Terpadu Izzatuna Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP IT Izzatuna Palembang?
2. Bagaimana pengorganisasian rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP IT Izzatuna Palembang?
3. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP IT Izzatuna Palembang?
4. Bagaimana pengawasan rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP IT Izzatuna Palembang?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah;

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP IT Izzatuna Palembang.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengorganisasian rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP IT Izzatuna Palembang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP IT Izzatuna Palembang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP IT Izzatuna Palembang.

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan teoritis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah *insight* (wawasan) dan memberikan tambahan informasi serta pengetahuan mengenai strategi manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang baik tentang penerapan sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif manajemen pendidikan.
- b. Kegunaan praktis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan tenaga pendidik secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan pendidikan.

## **D. Kajian Pustaka**

Penelitian ini menggali informasi dan melakukan penelusuran buku dan tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini untuk dijadikan sebagai sumber acuan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Zakaria berjudul “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah 1 Kota Palembang*”.<sup>7</sup> Tesis ini berkesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen tidak hanya dilakukan oleh pihak internal sekolah saja karena organisasi Muhammadiyah sendiri memiliki peran dalam perekrutan tenaga pendidik pada lembaga-lembaga mereka. Metodenya yaitu kepala sekolah berkoordinasi dengan pengurus Muhammadiyah lainnya dalam pengangkatan tenaga pendidik.

Penelitian serupa dilakukan oleh Amron Khasani yang berjudul “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru*” (*Studi Rekrutmen dan Pengembangan Guru PAI SMAN se-Rayon 11 Jakarta Selatan*).<sup>8</sup> Tesis tersebut menyimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam proses rekrutmen sumber daya guru PAI pada rayon 11 Jakarta Selatan, secara umum telah sesuai dengan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ada kemudian pengembangan sumber daya guru PAI SMAN pada rayon 11 Jakarta Selatan, merupakan hal yang penting dalam rangka membantu guru untuk memiliki keterampilan teknis mengajar, mengembangkan bakat dan minat, sehingga potensi diri tergali untuk mengembangkan kariernya di sekolah.

Penelitian lain dilakukan oleh Siti Asiyah Nasution tentang “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 12*

---

<sup>7</sup> Zakaria, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah 1 Kota Palembang*, Tesis, Manajemen Pendidikan IAIN Raden Fatah Palembang, 2008, h. 11

<sup>8</sup> Amron Khasani “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru*” (*Studi Rekrutmen dan Pengembangan Guru PAI SMAN se-Rayon 11 Jakarta Selatan*), Tesis, Pendidikan Islam, Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Program Pascasarjana, 2009, h. 13

*Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*".<sup>9</sup> Penelitian ini menyimpulkan bahwa perencanaan tenaga pengajar secara eksplisit belum dikaitkan dengan analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi serta pembinaan. Kegiatan rekrutmen masih bersifat tertutup dan terbatas. Pola pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan pola yang sistematis dan terencana dalam prosedur maupun dalam penetapan programnya.

Penelitian lain dilakukan oleh Ika Nur Syafiyana tentang "*Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (STAIYO) (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)*".<sup>10</sup> Dalam penelitian ini, secara umum kualitas sumber daya manusia (Dosen dan Tenaga Kependidikan) di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta sudah baik. Dalam bidang akademik, kualifikasi akademik yang dimiliki dosen dan tenaga kependidikan sudah memenuhi standar.

Dari beberapa penelitian di atas dapat dilihat bahwa penelitian tentang "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP Islam Terpadu Izzatuna Palembang" belum pernah dilakukan sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji sejauh mana manajemen rekrutmen tenaga pendidik pada SMP Islam Terpadu Izzatuna Palembang.

---

<sup>9</sup> Siti Asiyah Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*, Tesis Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Sumatra Utara, 2010, h. 10

<sup>10</sup> Ika Nur Syafiyana, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (STAIYO) (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)*, Tesis, Universitas Sunan Kalijaga, Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, Yogyakarta, 2015, h. 120

## **E. Kerangka Teori**

Untuk memperjelas pengertian dalam judul penelitian di atas, maka akan dikemukakan arti dari pada judul penelitian tersebut, dengan maksud memberi gambaran secara jelas dan tidak terjadi kesalah pahaman dalam menafsirkan judul penelitian ini. Adapun penjelasan judul yang dimaksud sebagai berikut:

### **1. Manajemen Pendidikan**

#### **a. Pengertian Manajemen Pendidikan**

Manajemen merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan. Selain itu dengan manajemen manusia mampu mengenali kemampuannya baik itu kelebihanannya maupun kekurangannya sendiri. Manajemen juga berfungsi mengurangi hambatan-hambatan dalam mencapai suatu tujuan.

Manajemen merupakan salah satu pokok organisasi yang eksistensinya telah diingatkan oleh Ali bin Abi Thalib yang artinya bahwa kebaikan tanpa organisasi akan terkalahkan oleh kejahatan yang terorganisir. Manajemen merupakan suatu bentuk penataan sumber daya agar berfungsi secara efektif dan mencapai sasaran yang dituju.<sup>11</sup>

Semula, manajemen berasal dari bahasa inggris: *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya, definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Stonner dalam Husaini Usman, mengartikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha para anggota organisasi dengan

---

<sup>11</sup> Hasbullah. *Otonomi Pendidikan* (Jakarta: PT.Grafindo, 2006), h. 90

menggunakan sumber daya yang ada agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>12</sup>

Suatu hal yang menarik dari definisi Stonner, yaitu penggunaan kata proses (*management by proces*) suatu proses mencerminkan serangkaian upaya dan bukan menekankan aspek hasil (*management by result*) tetapi kaitan antara proses dan hasil amat kuat hubungannya. Semakin baik manajemen yang dilakukan, akan semakin sistematis manajemennya. Semakin baik sistem manajemen tersebut, akan mendorong pendayagunaan sumber daya secara maksimal. Artinya sistem manajemen telah menjalankan perannya dengan efisien dan efektif. Dengan penerapan sistem demikian, hasil yang diperoleh dijamin lebih baik.

*Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals effectively and efficiently.* Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>13</sup>

M. Ngalim Purwanto mengartikan manajemen sebagai kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana.<sup>14</sup> Pengertian lain mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan

---

<sup>12</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 57

<sup>13</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Konsep Dasar Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Bandung: Cipta Rosda Karya, 2007), h. 1

<sup>14</sup> M. Ngalim Purwanto, *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah* (Malang: UIN Malang Press: 1995), h.7

sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>15</sup>

Islam sangat menekankan pentingnya manajemen dan kepemimpinan dalam setiap aktivitas, termasuk di dalamnya aktivitas pendidikan. Suatu aktivitas akan berjalan lancar dan teratur apabila didasarkan pada manajemen yang sehat dan didukung oleh kepentingan yang tepat dan handal.<sup>16</sup>

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.<sup>17</sup>

Menurut Usman dalam Muhammad Rohman, mengatakan bahwa manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai: Seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan 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.<sup>18</sup>

Dari penjelasan di atas dipahami bahwa manajemen pendidikan merupakan pengelolaan yang fokus pada lembaga pendidikan, baik pelayanan

---

<sup>15</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Konsep...op.cit.*, h. 2

<sup>16</sup> Habib Thoaha, *Manajemen Pendidikan*. (Bandung : Pustaka Setia, 2011), h. 126

<sup>17</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. (Bandung : Alfabeta, 2003), h. 25

<sup>18</sup> Muhammad Rohman, dan Sofan Amri, *Manajemen Pendidikan: Analisis dan Solusi terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajarannya yang Efektif*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya. 2012), h. 14

dan pembinaan siswa, sehingga menjadi sebuah lembaga yang efektif dan efisien. Dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, fungsi manajemen pendidikan menjadi elemen penting yang tidak dapat ditinggalkan. Dengan pelaksanaan fungsi manajemen, setiap kegiatan akan menjadi lebih terarah, baik dan tuntas.

Jika dilihat dari fungsi manajemen, pada dasarnya setiap fungsi mempunyai tujuan yang sangat penting bagi berjalannya organisasi dimulai dari proses perencanaan kegiatan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Ini adalah langkah-langkah sistematis keberhasilan suatu organisasi.

#### b. Tujuan Manajemen Pendidikan

Tujuan dan manfaat manajemen pendidikan antara lain:<sup>19</sup>

- 1) Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, menyenangkan dan bermakna.
- 2) Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memilih kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara.
- 3) Tercapainya tujuan-tujuan pendidikan secara efektif dan efisien
- 4) Terbekalinya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan (tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan)

---

<sup>19</sup> Muhammad Rohman, *Manajemen...op.cit.*, h. 260

Bisa dipahami bahwa tujuan dari manajemen pendidikan adalah agar terciptanya sebuah lembaga yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik, meliputi semua komponen yang ada di lembaga tersebut, baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan maupun siswa. Oleh karena itu tujuan manajemen pendidikan tentu tidak akan berjalan dengan sendirinya tanpa ada kerjasama yang baik dan manajemen pendidikan juga sangatlah penting untuk menciptakan lembaga yang bermutu.

### c. Fungsi Manajemen Pendidikan

Berbicara mengenai fungsi berarti berbicara pula masalah kegunaan manajemen dalam mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya langkah-langkah yang harus ditempuh. 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, staffing, directing, controlling, reporting, dan budgeting*). Sedangkan Terry dalam Mulyono menyatakan 4 fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*).<sup>20</sup>

Untuk memahami lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen, di bawah ini akan dipaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen, meliputi:

#### 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk

---

<sup>20</sup> Mulyono, *Assesmen...op.cit.*, h. 23-24

dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>21</sup> Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajemen atau administrasi. Tanpa perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>22</sup>

## 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Soebagio pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>23</sup>

## 3) Penggerakan (*Actuating*)

Menurut Terry sebagaimana yang dikutip Syaiful Sagala, mendefinisikan penggerakan (*actuating*) berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Tugas menggerakan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakan personelnnya melaksanakan program kerja sekolah. Menggerakan adalah tugas pemimpin, dan kepemimpinan. Kemudian menurut Keith Davis menggerakan adalah kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat.

---

<sup>21</sup> Husaini Usman *Manajemen Pendidikan Karakter; Konsep dan Implementasinya di Sekolah*, (Yogyakarta, PT Pustaka Insan Madani, 2004), h. 57

<sup>22</sup> M. Ngalim Purwanto, *Manajemen ...op.cit.*, h.15

<sup>23</sup> Subagio Admodiworo, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya : Penerbit Erlangga, 2000), h. 100

Jadi, pemimpin menggerakkan dengan penuh semangat, dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat.<sup>24</sup>

#### 4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.<sup>25</sup> Pengawasan adalah usaha pimpinan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya kelancaran kerja para pegawai dalam melakukan tugas mencapai tujuan.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.<sup>26</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang secara khusus mengelola tentang pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia dalam proses pendidikan merupakan salah satu bagian yang sangat penting, baik itu guru maupun tenaga administratif.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam dunia pendidikan khususnya memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik sebagai upaya meningkatkan kinerjanya, agar mereka dapat memberikan kontribusi bagi

---

<sup>24</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Grafika Telindo Press), h. 52

<sup>25</sup> Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. (Bandung : Alfabeta 2003), h. 359-360

<sup>26</sup> Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005), h. 42

pencapaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Meningkatnya kinerja sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja suatu lembaga dalam menjalankan peranannya. Meningkatnya kinerja sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang dapat terjadi dengan sendirinya, namun memerlukan pengelolaan yang terencana, sistematis dan terarah agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.<sup>27</sup>

Ada empat hal yang menjadi kian penting berkenaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :<sup>28</sup>

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan Sumber Daya Manusia dengan perencanaan bisnis.
- b. Tanggung jawab pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak lagi terletak pada manager khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior.
- c. Perusahaan fokus dari hubungan serikat pekerja-manajemen menjadi hubungan manajemen-karyawan, dari kolektifisme menjadi individualisme.
- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Manajemen sumber daya manusia akan memperoleh hasil yang maksimal, apabila dilaksanakan melalui prosedur yang baik. Di antaranya: proses perencanaan Sumber Daya Manusia, pengorganisasian, pengarahan,

---

<sup>27</sup> Yusraini, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia : Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan*, Jurnal al-'Ulum Vol. 1, 2012, h. 74

<sup>28</sup> Henry Simamura, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 5

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.<sup>29</sup>

Dari penjelasan di atas bisa dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia pendidik sangat dibutuhkan dan hal ini tentu harus disesuaikan dengan perencanaan yang baik, mulai dari perencanaan Sumber Daya Manusia, seleksi, penempatan sampai adanya pengembangan atau pembinaan dan pemberhentian terhadap tenaga pendidik tersebut.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara *kaffah* (menyeluruh).<sup>30</sup> Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Kualitas Sumber Daya Manusia ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan (IMTAQ).<sup>31</sup>

### **3. Rekrutmen Tenaga Pendidik**

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para

---

<sup>29</sup> Mohammad Subekhi, Akhmad, Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. (Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012), h. 39-42

<sup>30</sup> Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 31

<sup>31</sup> Mulyadi. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara 2007), h. 4

calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.<sup>32</sup>

Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Pelaksanaan penarikan biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *rekruters*. Proses penarikan penting karena kualitas Sumber Daya Manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.

Prinsip-prinsip rekrutmen, ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, di antaranya:<sup>33</sup>

- a. Rekrutmen tenaga pendidik harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen tenaga pendidik 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.
- c. Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik.

Tenaga pendidik yang dimaksud di sini adalah tenaga profesional (guru) yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai

---

<sup>32</sup> Margaret Attwood, Stuart Dimmock, *Manajemen Personalia*, (Bandung: ITB, 1999), h. 1

<sup>33</sup> Ibrahim Bafadal, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 22

hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini mestinya tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyataannya masih dapat dilakukan oleh orang di luar kependidikan”.<sup>34</sup> Guru adalah orang yang bertugas membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan sehingga ia dapat mengembangkan potensi yang dimiliki.

Dalam tatanan bermasyarakat sendiri, guru baik formal maupun non-formal masih dianggap sebagai suatu pekerjaan yang sangat mulia, terutama jika dipandang dari kacamata Islam sebagai agama mayoritas yang dianut oleh sebagian besar rakyat Indonesia. Guru masih dijadikan panutan oleh sebagian masyarakat kita dalam bertingkah laku. Jika ada guru yang berperilaku menyalahi norma di masyarakat maka ia akan dihujat oleh masyarakat sekitar, namun jika ia berperilaku santun, maka ia akan sangat dihormati bahkan disanjung melebihi orang lain yang berprofesi selain guru meskipun orang tersebut berperilaku santun seperti guru yang dimaksud.

“Hal pertama kali yang menimbulkan kekaguman kita terhadap para ahli pendidikan muslim terdahulu adalah penghargaan mereka. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, seorang guru dalam Islam sudah sepatutnya menempatkan terhadap persoalan pendidikan yang sangat tinggi, bahkan mereka menilainya sebagai wujud tanggung jawab moral yang sangat luhur. Mereka menganggap tugas mengajar bukan hanya sekedar sebagai profesi kerja, melainkan lebih sebagai kewajiban agama”.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Moch. Uzer Usman, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1992), h. 4

<sup>35</sup> Amilda et. all, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Palembang: Grafika Telindo Press, 2010), h. 55-56

Untuk menciptakan sumber daya manusia (siswa) yang berkualitas, guru di Indonesia dituntut untuk menjadi sosok yang ideal. Masyarakat mengharapkan agar “guru” adalah sosok yang dapat “digugu” dan “ditiru”. Sejalan dengan hal tersebut, maka seorang tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi yang sesuai.<sup>36</sup>

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru Pasal 1 bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.<sup>37</sup>

## **F. Sistematika Penulisan**

Pada penelitian ini dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SMP Islam Terpadu Izzatuna Palembang” terdiri dari 5 (lima) bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II membahas tentang landasan teori tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik. Pada bab ini menguraikan tentang konsep dasar manajemen,

---

<sup>36</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang, Erlangga : 2007), h. 132

<sup>37</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 16 Tahun 2007, h.3

pengertian rekrutmen, hakikat tenaga pendidik, dan manajemen rekrutmen tenaga pendidik.

BAB III membahas tentang metode penelitian yang berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

BAB IV membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran subjek penelitian, analisis data dan hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V membahas tentang kesimpulan dan saran