

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Cikal bakal pendidikan Islam di Indonesia dimulai dengan keberadaan masjid, pesantren, Surau (langgar) dan madrasah. Seiring dengan perkembangan zaman, maka fungsi dari lembaga-lembaga tersebut mengalami pergeseran. Mungkin hanya pesantren dan madrasah saja yang sampai hari ini eksistensinya masih berfungsi sebagai lembaga pendidikan Islam. Membincang tentang madrasah dalam konteks Keindonesiaan adalah lembaga pendidikan Islam yang lahir dari kebutuhan masyarakat oleh masyarakat dan untuk masyarakat.¹

Pondok pesantren sendiri merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dari bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan, dikarenakan jauh sebelum adanya lembaga pendidikan formal seperti ini, pesantren dengan sistem madrasah telah lebih dulu mengambil alih pendidikan bangsa Indonesia ini. Meskipun seperti itu, masih banyak sekali pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pesantren guna menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan berkompeten terutama dalam bidang agama. Dengan sumber daya yang berkualitas ini diharapkan mampu meningkatkan tingkat religiusitas masyarakat serta mendorong terwujudnya masyarakat madani. Kemajuan suatu kebudayaan bergantung kepada cara kebudayaan tersebut mengenali, menghargai, dan memanfaatkan sumber daya manusia dan hal ini berkaitan erat dengan kualitas pendidikan yang diberikan kepada anggota masyarakatnya dan kepada peserta didik.²

Pondok Pesantren dalam perkembangannya mempunyai dua tipe atau variasi. Zamakhsyari Dhofier membagi pesantren menjadi dua tipe yaitu: Pertama, tipe lama (klasik), yang inti pendidikannya mengajarkan kitab-kitab

¹ Nuriyatun Nizah, "*Dinamika Madrasah Diniyah: suatu Tinjauan historis*", Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam Vol. 11, No. 1, Februari 2016 h. 181

² Aditya Novali, "*Penerapan Manajemen Personalia di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Qodratullah*", Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 1, No. 1, Juni 2019, h. 22

klasik, dan tipe ini tidak mengajarkan pengetahuan umum. Kedua, tipe baru, yaitu pesantren yang mendirikan sekolah-sekolah umum dan madrasah yang pelajarannya tidak hanya difokuskan pada kitab Islam klasik.³

Di era modern ini, dengan mengacu pada teori Comte, seorang ahli Fisika dari Prancis, menyebutkan ciri-ciri tatanan baru (*modernitas*) dalam suatu masyarakat meliputi: adanya konsentrasi tenaga kerja di pusat urban (kota), pengorganisasian pekerjaan yang ditentukan berdasarkan efektivitas atau profit, penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam proses produksi, munculnya antagonisme terpendam atau nyata antara pemilik modal dengan buruh, berkembangnya ketimpangan dan ketidakadilan sosial, serta sistem ekonomi berlandaskan usaha dan kompetisi bebas yang terbuka. Berdasarkan teori tersebut kita akan dapat mempunyai prediksi masyarakat modern akan mempunyai budaya hedonisme, sehingga segala sesuatu yang menjadi tolak ukurnya adalah keuntungan finansial.⁴

Ada sebagian kalangan yang berpendapat bahwa pondok pesantren salafiyah tidak mampu mengejar ketertinggalanya dari pendidikan formal yang lebih modern. Sehingga pondok pesantren salafiyah akan ditinggalkan oleh masyarakat zaman sekarang. Akan tetapi persepsi tersebut dianggap tidak tepat oleh KH. Abdul Muchith Muzadi, walaupun pendidikan pondok pesantren salafiyah dianggap belum sepadan dengan pendidikan yang meniru sistem pendidikan barat. Pondok pesantren salafiyah harus tetap dipertahankan dengan dibenahi sistemnya supaya dapat bersaing dengan pendidikan yang lebih modern.⁵

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan di Indonesia yang berperan penting dalam dakwah Islamiyah. Ada beberapa sisi strategis yang dimiliki pesantren yaitu: pesantren sebagai lembaga ritual, lembaga

³ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren studi pandangan kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia* (Jakarta: LP3S, 2015), h. 76.

⁴ Yuliatun Tajudin, "Islam dan masyarakat modern dalam sistem modeling masyarakat Jawa", *Jurnal Community development*. No. 1, Juni 2016, h. 37.

⁵ Mohammad Arif, *Pesantren Salaf basic Pendidikan Karakter* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2012), h. 87.

pembentukan dan pembinaan moral, dan sebagai lembaga penyebaran agama Islam serta melakukan internalisasi ajaran Islam.⁶

Oleh karena itu, sistem Pendidikan pesantren harus dibenahi agar mengeluarkan mutu Pendidikan yang berkualitas. Tetapi, mutu pendidikan merupakan sebuah masalah pendidikan yang kompleks. Kompleksitas dari permasalahan ini dipengaruhi oleh banyaknya variabel yang saling mempengaruhi, salah satu diantaranya adalah perekrutan tenaga pendidik. Penarikan tenaga pendidik (rekrutmen) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.⁷

Kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan bertujuan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki potensi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dirumuskan pada Bab IV Pasal 8, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau Program Diploma IV. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁸ Maka sesungguhnya dengan adanya Undang-Undang tersebut, memudahkan lembaga dalam menentukan kualifikasi para pelamar yang ingin direkrut.

Kualitas dan mutu pendidikan yang rendah dan belum merata yang ada di setiap daerah di Indonesia, adalah salah satu permasalahan. Di era modern ini, dengan mengacu pada teori Comte, seorang ahli Fisika dari Prancis,

⁶ Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi menuju Demokrasi Institusi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014), xii.

⁷ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gelora Aksara, 2012), h.140

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

menyebutkan ciri-ciri tatanan baru (*modernitas*) dalam suatu masyarakat meliputi: adanya konsentrasi tenaga kerja di pusat urban (kota), pengorganisasian pekerjaan yang ditentukan berdasarkan efektivitas atau profit, penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam proses produksi, munculnya antagonisme terpendam atau nyata antara pemilik modal dengan buruh, berkembangnya ketimpangan dan ketidakadilan sosial, serta sistem ekonomi berlandaskan usaha dan kompetisi bebas yang terbuka. Berdasarkan teori tersebut kita akan dapat mempunyai prediksi masyarakat modern akan mempunyai budaya hedonisme, sehingga segala sesuatu yang menjadi tolak ukurnya adalah keuntungan finansial.⁹

Ada sebagian kalangan yang berpendapat bahwa pondok pesantren salafiyah tidak mampu mengejar ketertinggalanya dari pendidikan formal yang lebih modern. Sehingga pondok pesantren salafiyah akan ditinggalkan oleh masyarakat zaman sekarang. Akan tetapi persepsi tersebut dianggap tidak tepat oleh KH. Abdul Muchith Muzadi, walaupun pendidikan pondok pesantren salafiyah dianggap belum sepadan dengan pendidikan yang meniru sistem pendidikan barat. Pondok pesantren salafiyah harus tetap dipertahankan dengan dibenahi sistemnya supaya dapat bersaing dengan pendidikan yang lebih modern.¹⁰

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan di Indonesia yang berperan penting dalam dakwah Islamiyah. Ada beberapa sisi strategis yang dimiliki pesantren yaitu: pesantren sebagai lembaga ritual, lembaga pembentukan dan pembinaan moral, dan sebagai lembaga penyebaran agama Islam serta melakukan internalisasi ajaran Islam.¹¹

Oleh karena itu, sistem Pendidikan pesantren harus dibenahi agar mengeluarkan mutu Pendidikan yang berkualitas. Tetapi, mutu pendidikan

⁹ Yuliatun Tajudin, "Islam dan masyarakat modern dalam sistem modeling masyarakat Jawa", *Jurnal Community development*. No. 1, Juni 2016, h. 37.

¹⁰ Mohammad Arif, *Pesantren Salaf basic Pendidikan Karakter* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2012), h. 87.

¹¹ Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi menuju Demokrasi Institusi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014), xii.

merupakan sebuah masalah pendidikan yang kompleks. Kompleksitas dari permasalahan ini dipengaruhi oleh banyaknya variabel yang saling mempengaruhi, salah satu diantaranya adalah pengrekrutan tenaga pendidik. Penarikan tenaga pendidik (rekrutmen) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.¹²

Kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan bertujuan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki potensi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dirumuskan pada Bab IV Pasal 8, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana atau Program Diploma IV. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹³ Maka sesungguhnya dengan adanya Undang-Undang tersebut, memudahkan lembaga dalam menentukan kualifikasi para pelamar yang ingin direkrut.

Kualitas dan mutu pendidikan yang rendah dan belum merata yang ada di setiap daerah di Indonesia, adalah salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa. Namun bukan berarti pemerintah tidak berupaya untuk memajukan dan mengembangkan setelah meningkatkan mutu pendidikan Indonesia. Telah banyak program yang diberikan pemerintah kepada pendidikan baik berupa peningkatan kualitas sekolah maupun tenaga pendidiknya.

Maka, untuk menjadikan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu, lembaga pendidikan ini harus bisa menghadapi tantangan zaman. Karena di

¹² Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gelora Aksara, 2012), h.140

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

zaman modern ini, terdapat persaingan yang begitu ketat antara lembaga pendidikan umum dan lembaga pendidikan berbasis agama. maka lembaga pendidikan agama atau madrasah dituntut harus bisa bertahan di situasi sekarang, serta mampu mengolah seluruh kemampuan dan kapasitas yang dimiliki secara baik dan optimal, dari mulai peserta didik, tenaga pendidik, keuangan, dan pengelolaan yang berhubungan dengan masyarakat

Daripada itu madrasah harus bisa menerapkan pola manajemen yang baik yang diterapkan pada lembaga pendidikannya. Karena madrasah adalah salah satu lembaga pendidikan yang berpengaruh di masyarakat dan sebagai agen perubahan. Karena lembaga pendidikan yang dikelola dengan manajemen yang baik akan memberikan hasil pada suatu proses pembelajaran dan dan hasil sumber daya manusia yang berkualitas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, salah satu faktor utama dalam keberhasilan pendidikan di suatu lembaga adalah sumber daya manusia. Adapun bentuk serta tujuan lembaga itu dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi yang ada dalam lembaga itu dan dalam pelaksanaan pengelolaannya semua diurus oleh manusia.¹⁴

Masalah dalam kelembagaan dan manajemen diatas bisa jadi bermula dari sistem pengelolaan dan personalia yang kurang baik. Hal ini bisa dilihat dari standarisasi personalia di pesantren yang masih belum jelas. Proses rekrutmen dilakukan secara tertutup ataupun orientasi kerjanya hanya sebatas pengabdian saja sehingga membuat tingkat kerjanya sangat bertentangan dengan kebutuhan lembaga pendidikan yang memerlukan personalia-personalia yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang jelas untuk peningkatan mutu pendidikan.

Salah satu tantangan yang dihadapi dunia pendidikan Islam dalam menempatkan diri dan memainkan perannya dalam kehidupan dunia modern adalah bagaimana menyadarkan mereka akan ketertinggalannya dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi modern bagi kemajuan dan

¹⁴ Imron Fauzi, "IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA DI MTs AL-QODIRI 1 JEMBER" *Jurnal Pesat* Vol.I No.3 (Juli 2015), h.5

kesejahteraan manusia, baik materi maupun spiritual. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk mengembangkan sistem pendidikan yang telah ada untuk lebih baik lagi.¹⁵

Dalam upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas lembaga Lembaga pendidikan Islam, serta dalam upaya menjawab tantangan zaman yang semakin kompleks dan sangat mendesak, maka akan lebih tepat apabila Lembaga pendidikan Islam harus mengadakan pembaharuan dan pengembangan terhadap sistem pendidikan tersebut.¹⁶

Sejauh ini, tidak sedikit pesantren yang masih membebankan pelaksanaan pengelolaannya terhadap sumber daya yang ada dan sistem pengelelolaan yang sudah turun temurun, sehingga peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia serta pengembangan pengelelolaan kelembagaan, sangat diperlukan dalam mengelola sumber daya manusia di pesantren. Keberadaan sumber daya manusia (ustadz), dianggap sangat penting karena semua aspek kegiatan organisasi serta pembelajaran yang ada bergantung kepada mereka.

Sebagai salah satu sistem Pendidikan yang masih eksis di Indonesia, madrasah perlu adanya legalitas dari negara guna menunjang eksistensinya. Eksistensi madrasah dari masa ke masa semakin diakui oleh pemerintah dan masyarakat. Sebelum lahirnya UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003, Madrasah Diniyah (MADIN) dikenal sebagai Madrasah. Madrasah memiliki karakteristik tersendiri ditinjau dari berbagai aspek. Madrasah selalu mengikuti perkembangan zaman, sehingga memunculkan model-model madrasah dengan segala kekhasannya. Bahkan pemerintah mulai memperhatikan perkembangan madrasah dengan memberikan pengakuan dan fasilitas bagi madrasah. Jenjang pendidikan di Madrasah dimulai dari pendidikan dasar, menengah dan atas atau disebut dengan madrasah ibtidaiyah, madrasah tsanawiyah dan madrasah

¹⁵ Imron Fauzi, "Implementasi Manajemen Personalia Di Mts Al-Qodiri 1 Jember" Jurnal Pesat Vol.I No.3 (Juli 2015) h.6

¹⁶ Imron Fauzi, "Implementasi Manajemen Personalia Di Mts Al-Qodiri 1 Jember" Jurnal Pesat Vol.I No.3 (Juli 2015) h.6

Aliyah bahkan ada yang sampai Ma'had Aly (penyetaraan S1). Sedangkan madrasah “diniyah” dalam struktur pendidikan Islam di Indonesia masuk dalam kategori pendidikan nonformal yang merupakan kelanjutan dari eksistensi madrasah pada awal kemunculannya¹⁷.

Pada dasarnya Madrasah Diniyah Haji Ya'qub memiliki keunikan sendiri, selain merupakan salah satu dari sekian banyak madrasah diniyah yang berada didalam pondok pesantren Lirboyo. Madrasah ini berfungsi untuk mewadahi anak-anak yang merangkap dengan sekolah formal, mulai ditingkat SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA sampai perguruan tinggi dan masih berkeinginan untuk memperdalam ilmu agama. Madrasah yang telah berdiri sejak tahun 1996 ini mengenai Kurikulum dan Sistem pendidikannya mengiblat pada metode yang ada di MHM (Madrasah Hidayatul Mubtadiin) Pondok Induk. Salah satu visi dan misi Pondok Pesantren Haji Yaq'ub ialah mencetak para santri yang berkompeten dalam bidang keagamaan, bagaimana santri yang mondok di pesantren Haji Ya'qub bisa belajar ilmu keagamaan dengan baik dan benar yang diharapkan bisa menjadi bekal kelak ketika terjun di masyarakat.

Madrasah Diniyah Haji Ya'qub telah memiliki citra yang baik di hati masyarakat luas. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin bertambahnya jumlah santri setiap tahunnya. Pada tahun ajaran 2018-2019 jumlah santri berkisar sekitar 465 orang, pada tahun ajaran 2019-2020 santri berjumlah 578 orang, dan pada tahun ajaran 2020-2021 total santri sekitar 705 orang.¹⁸ Demi mempertahankan citra tersebut, maka mutu pembelajaran Madrasah Diniyah Haji Ya'qub harus dipertahankan bahkan harus ditingkatkan. Karena tenaga pendidik merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, maka rekrutmen adalah salah satu cara untuk mencari bibit tenaga pendidik yang berkualitas.

Jumlah santri baru setiap tahunnya terus mengalami peningkatan dan tidak sedikit dari bapak pengurus tidak melanjutkan mengajar. Maka hal ini

¹⁷ Nuriyatun Nizah, “*Dinamika maDrasah Diniyah: suatu Tinjauan historis*”, Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam Vol. 11, No. 1, Februari 2016 h. 181

¹⁸ Sidang Pleno 2 Madrasah Diniyah Haji Ya'qub, 08 Januari 2022 pada Hari Sabtu.

menjadi tantangan tersendiri bagi pihak lembaga yang sekarang mengelolanya untuk tetap mengupayakan meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah melalui penambahan ruangan belajar dan merekrut tenaga pendidik yang berkualitas. Akan tetapi, jumlah santri yang bertambah setiap tahunnya hampir tidak sebanding dengan jumlah guru yang direkrut. Walau demikian, kualitas lulusan dan sebaran lulusannya masih dalam kategori baik. Atas pertimbangan diatas, maka penyusun mengangkat permasalahan tersebut dan dituangkan dalam proposal yang berjudul **“Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Santri di Madrasah diniyah Haji Ya’qub Lirboyo Kota Kediri”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana praktek rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas/mutu santri di Madrasah Diniyah Haji Ya’qub Lirboyo Kota Kediri?
2. Bagaimana analisis kebutuhan rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas/mutu santri di Madrasah Diniyah Haji Ya’qub Lirboyo Kota Kediri?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas/mutu santri di Madrasah Diniyah Haji Ya’qub Lirboyo Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan praktek rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu santri di Madrasah Diniyah Haji Ya’qub Lirboyo Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui analisis kebutuhan rekrutmen tenaga pendidik dalam

meningkatkan mutu santri di Madrasah Diniyah Haji Ya'qub Lirboyo Kota Kediri.

3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu santri di Madrasah Diniyah Haji Ya'qub Lirboyo Kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, baik di Madrasah Diniyah Haji Ya'qub maupun di pondok pesantren lainnya.
 - b. Menjadi acuan dan bahan evaluasi dalam meningkatkan mutu Pendidikan dimasa yang akan datang.
 - c. Menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang memiliki kesamaan dan pengkajian terkait perekrutan tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Pendidikan.
2. Secara praktis
 - a. Membantu dalam memberikan informasi kepada pengurus di Madrasah Diniyah Haji Ya'qub tentang perekrutan tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas/mutu pendidikan di Madrasah Diniyah Haji Ya'qub.
 - b. Bagi tenaga pendidik, agar dapat lebih profesional dalam mengemban tugas sebagai pendidik, sehingga output pesantren yang berkualitas tetap tercetak dengan baik.
 - c. Bagi santri, sebagai motivasi untuk tetap memperbaiki cara belajar dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas akan terus mencapai prestasi yang membanggakan.

E. Definisi Operasional

Pengertian rekrutmen adalah peran perekrutan sumber daya manusia adalah untuk membangun pasokan potensial tenaga kerja yang baru bahwa

organisasi dapat menariknya jika dibutuhkan. Merekrut terdiri dari praktek dan kegiatan yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan prioritas mengidentifikasi dan menarik tenaga kerja yang handal.¹⁹

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.²⁰

Kualitas adalah derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, produk Pendidikan dapat dirasakan. Dalam konteks Pendidikan makan mutu mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya.²¹

F. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang peneliti telusuri yang penelitian tersebut telah dilakukan sebelumnya

1. K.A. Rahman, Ardiansyah, (2015) dalam Jurnal Pendidikan Islam yang berjudul “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi” pada tahun 2015 di Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Dalam hasil penelitiannya, penulis menjelaskan bahwa pro-ses rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, per-syaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan pe-ntuan penerimaan guru.²²
2. Fauzul Hamidi. (2014). “Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ujung Tanjung Kecamatan Tanah Putih Kabupaten

¹⁹ Irwin, *Fundamentals Of Human Resource Management*, Nek York: McGra-Hill 2013, hal 77

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.

²¹ Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara 2013, hal. 202.

²² K.A. Rahman, Ardiansyah, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. JURNAL*.

Rokan Hilir”. Tesis Prodi PAI. Program pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan syarif kasim Riau. Hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri Ujung Tanjung Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir telah berjalan sebagaimana mestinya, mulai dari perencanaan, pembinaan, dan penilaian (evaluasi) tenaga pendidik. Tetapi perlu ditingkatkan pada beberapa aspek, di antaranya peluang guru untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kesejahteraan guru.²³

3. Penelitian Lisnandari (2018), *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah*, hasil penelitiannya adalah pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen. Pengawasan yang efektif dan kondusif yang dilakukan oleh petugas pengawas rekrutmen tenaga pendidik. Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik oleh ketua panitia rekrutmen dengan memeriksa kembali persyaratan peserta pelamar. Hasil dari proses rekrutmen secara kuantitatif: pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Al-Inaayah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.²⁴
4. Penelitian Nani I, dkk (2018), *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*. Hasil dari penelitiannya adalah Dinas pendidikan Kota Ternate dalam merencanakan dan merekrut tenaga pendidik dengan melakukan evaluasi dan analisis kebutuhan kekurangan guru ditiap-tiap sekolah dengan berpedoman pada kebutuhan guru yang diusulkan oleh para kepala sekolah. Kemudian melakukan koordinasiberupa rapat, pertemuan dan musyawarah bersama

²³ Fauzul Hamidi. *Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ujung Tanjung Kecamatan Tanah Putih Kabupaten, SKRIPSI*.

²⁴ Lisnandari, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Al-Inaayah*, Volume 3, Nomor 2, Jurnal LISEMA

dalam rangka mengusulkan perencanaan tenaga pendidik yang diusulkan oleh sekolah. Dan setiap perencanaan yang dilakukan masih menunggu informasi rekrutmen dari Badan Kepegawaian Daerah, agartidak menyebabkan penumpukan jumlah tenaga pendidik yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam pelaksanaannya setiap tahun belum tentu dilakukan rekrutmen para guru baru, sehingga proses perencanaannya yang dilakukan harus efektif dan maksimal. Rekrutmen tenaga pendidik Dinas Pendidikan Kota Ternate berpatokan pada kebutuhan tenaga pendidik dengan menggunakan seleksi akademik, administrasi, kesehatan dan kualifikasi yang telah ditentukan, dalam pelaksanaannya masih bergantung pada ketentuan Badan Kepegawaian Daerah. Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate sifatnya hanya merencanakan sumberdaya manusia dan mengusulkan pegawai yang telah direncanakan sebelumnya, sementara proses perekrutan dilakukan oleh badan kepegawaian daerah.²⁵

5. Penelitian K.A. Rahman, Ardiyansyah dan Marwazi (2015) tentang *“Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi.”* Ada pun hasil dari penelitian ini adalah Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi dapat dilihat dari mutu lulusan, mutu sebaran lulusan dan mutu prestasi siswa. Mutu lulusan dilihat dari hasil ujian nasional peserta didik di MAN Insan Cendekia memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata 9,70 untuk program IPA, sedangkan nilai tertinggi program studi IPS dengan rata-rata 9,40. Mutu sebaran lulusan, peserta didik di MAN Insan Cendekia Jambi banyak yang diterima di perguruan tinggi favorit di Indonesia seperti UI, UGM, ITB dan perguruan tinggi lainnya. Selanjutnya darimutu prestasi siswa, dilihat dari prestasi yang diraih. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini terbagi menjadi dua kepanitian, yaitu panitia internal (dalam) dan panitia eksternal (luar). Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAN

²⁵ Nani I, dkk, *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*, Volume 16, Nomor 1, EDUKASI: Jurnal Pendidikan.

Insan Cendekia Jambi sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan tanpa ada intervensi dari pihak manapun meskipun masih ada beberapa hambatan.²⁶

6. Penelitian dari Supriadi (2014) yang berjudul “*Manajemen Rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta*”, dalam penelitiannya diketahui bahwa manajemen rekrutmen guru baru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dapat menghasilkan guru yang berkualitas bagus. Tujuan rekrutmen dapat tercapai karena manajemen rekrutmen guru berjalan dengan baik sesuai prosedur sebagai berikut: a) Perencanaan rekrutmen guru baru dengan cara menganalisis kebutuhan guru; b) Pengorganisasian yang dilakukan dengan cara pembentukan tim khusus dalam rekrutmen guru baru; c) Pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan guru baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, tes membaca serta hafalan Al-Qur’an, dan tes *micro teaching*, dengan pengawasan terhadap Tim Rekrutmen dilakukan oleh pihak Yayasan dan Kepala Sekolah SMAIT Nur Hidayah dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru.²⁷

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi merupakan suatu cara menyusun dan mengolah hasil penelitian dari data serta bahan-bahan yang disusun menurut susunan tertentu, sehingga menghasilkan kerangka skripsi yang sistematis dan mudah dipahami. Sistematika penulisan ini terdiri dari tiga bagian besar sebagai berikut:

²⁶ K.A. Rahman, dkk, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi, Vol.9, Nomor I. Nadwa: Jurnal Pendidikan.

²⁷ K.A. Rahman, dkk, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi, Vol.9, Nomor I. Nadwa: Jurnal Pendidikan.

Bab I: Pendahuluan, yang membahas tentang : a) Konteks penelitian, b) Fokus penelitian, c) Tujuan penelitian, d) Kegunaan penelitian, e) Definisi operasional, f) Penelitian terdahulu.

Bab II: Kajian pustaka, yang membahas tentang: a) Tinjauan tentang Rekrutmen, b) tinjauan tentang tenaga pendidikan, c) Tinjauan tentang meningkatkan kualitas santri di Madrasah Diniyah Haji Ya'qub.

Bab III: Metode penelitian, yang membahas tentang: a) Jenis dan pendekatan penelitian, b) Kehadiran peneliti, c) Lokasi penelitian, d) Sumber data, e) Prosedur pengumpulan data, f) Teknik analisis data, g) Pengecekan keabsahan data, h) tahap-tahap penelitian.

Bab IV: Hasil Penelitian yang membahas tentang: a) Setting penelitian, b) Paparan data dan temuan penelitian, c) Pembahasan.

Bab V: Penutup, yang membahas tentang: a) Kesimpulan dan b) Saran-saran.



