

**MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL ULUM DAN NURUL HUDA
KEPULAUAN GILIRAJA SUMENEP**



SKRIPSI

Oleh:

NUR JANNATUL FAJRIYAH

D93216084

Dosen Pembimbing

Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I.

NIP. 198002102011012005

Dr. Arif Mansvuri, M.Pd

NIP. 197903302014111001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : NUR JANNATUL FAJRIYAH

NIM : D93216084

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DALAM
MENINGKATKAN MUTU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NURUL ULUM DAN NURUL
HUDA KEPULAUAN GILIRAJA SUMENEP

Dengan ini menyatakan bahwa secara keseluruhan apa yang ditulis dalam naskah skripsi ini merupakan hasil penelitian/karya tulis ilmiah saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk.

Surabaya, 14 Juli 2023

Pembuat Pernyataan



Nur Jannatul Fajriyah

D93216084

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh :

NAMA : NUR JANNATUL FAJRIYAH

NIM : D93216084

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
MUTU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL ULUM DAN
NURUL HUDA KEPULAUAN GILIRAJA SUMENEP

Telah diperiksa dan disetujui untuk disajikan.

Surabaya, 14 Juli 2023

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Lilik Haryyah, M.Pd.I.
NIP. 198007102011012005


Dr. Arif Mansyuri
NIP. 197903302014111001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Nur Jannatul Fajriyah ini telah dipertahankan di depan TIM Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Surabaya

Surabaya, 14 Juli



2023 Mengesahkan,

Dekan

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd
NIP.197407251998031001

Penguji I

Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.
NIP. 196703111992031003

Penguji II

Dr. Sulanam, M.Pd
NIP. 197911302014111003

Penguji III

Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I.
NIP. 198002102011012005

Penguji IV

Dr. Arif Mansyuri, M.Pd
NIP. 197903302014111001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NUR JANNATUL FAJRIYAH
NIM : D93216084
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : nurjannatulfajriyah99@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU DI
MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL ULUM DAN NURUL HUDA KEPULAUAN
GILIRAJA SUMENEP**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 26 Juli 2023

Penulis

Nur Jannatul Fajriyah

ABSTRAK

Nur Jannatul Fajriyah(D93216084), 2023. *Manajemen Rekrutmen guru Dalam Meningkatkan Mutu di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep*. Dosen Pembimbing I Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I dan Dosen Pembimbing II Dr. Arif Mansyuri, M.Pd.

Guru yang berkualitas dan profesional sangatlah diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu sekolah yang berfungsi sebagai sarana pendidikan. Selain itu, guru yang berkualitas dan profesional diperlukan untuk menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia-manusia yang kompeten dan unggul. Karena itu dibutuhkan rekrutmen guru yang berkualitas dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam bentuk kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, *display* data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen guru di MI Nurul Ulum dan MI Huda sudah diterapkan meskipun dalam bentuk yang paling sederhana. Mutu pendidikan di kedua lembaga tersebut diklaim sama-sama berkualitas dengan indikator prestasi siswa yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Kemudian, manajemen rekrutmen guru yang baik yang telah dilakukan kedua sekolah tersebut ditengarai sebagai sebab yang mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen, Rekrutmen Guru, Mutu Pendidika

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Manajemen Rekrutmen Guru.....	13
1. Definisi Manajemen.....	13
2. Definisi Rekrutmen	16
3. Definisi Guru.....	29
B. Mutu Pendidikan	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Sumber Data.....	43
D. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen	44
E. Analisis Data.....	47
F. Keabsahan Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51

DAFTAR TABEL

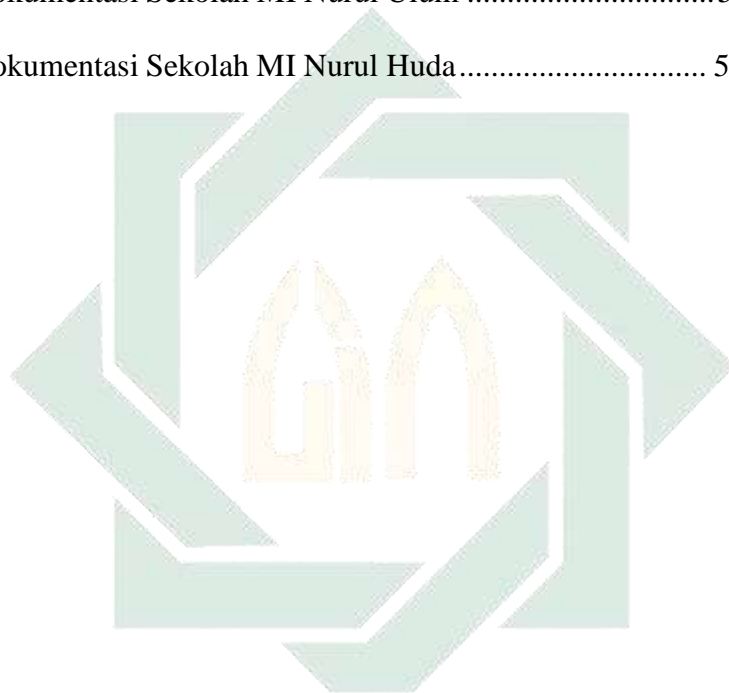
Tabel 3.1 Kebutuhan Data Penelitian.....	45
Tabel 3.2 Kebutuhan Data Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Daftar Nama Guru MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja Sumenep	52
Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja Sumenep ..	53
Tabel 4.3 Jumlah Siswa MI Nurul Ulum Periode 2022/2023	53
Tabel 4.4 Sarana Prasarana MI Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep	55
Tabel 4.5 Jumlah Siswa MI Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep.....	56
Tabel 4.6 Daftar Guru MI Nurul Huda Priode 2022/2023	56

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Dokumentasi Sekolah MI Nurul Ulum51

Gambar 4.2 Dokumentasi Sekolah MI Nurul Huda..... 54



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beberapa tahun terakhir ini, sejumlah studi menunjukkan kualitas pendidikan di Indonesia yang sangat memprihatinkan. Hasil survei 3 tahun-an *Programme for International Student Assessment (PISA)* tahun 2018 tentang kemampuan membaca, matematika dan sains peserta didik yang diselenggarakan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-72 dari 77 negara yang disurvei.¹ Artinya, kualitas pendidikan Indonesia berada di posisi ke-6 dari bawah. Selain itu, *World Population Review* baru ini mempublikasikan hasil survei-nya tentang peringkat pendidikan di dunia pada tahun 2021 di mana Indonesia menempati peringkat ke-54 dari total 78 negara yang disurvei. Ranking Indonesia naik satu tingkat dibanding tahun 2020 sebelumnya yang menempati posisi ke-55. Namun demikian, untuk wilayah Asia Tenggara, Indonesia masih berada di bawah Singapura dengan peringkat ke-21, Malaysia dengan peringkat ke-38 dan Thailand dengan peringkat ke-46.²

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia ini disebabkan oleh sejumlah faktor seperti halnya manajemen pendidikan yang lemah, kesenjangan sarana prasarana pendidikan di daerah dan di kota, dukungan pemerintah

¹ *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)*, "PISA", accessed September 8, 2022, <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>.

² *World Population Review*, "Education Ranking by Country", accessed September 8, 2022, <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/education-rankings-by-country>.

yang lemah, pola pikir masyarakat yang kuno, standar evaluasi pembelajaran yang lemah dan kualitas guru yang rendah.³ Khusus untuk kualitas guru yang dinyatakan layak mengajar (dengan indikator jenjang pendidikan) berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) tahun 2020 menyatakan bahwa untuk tahun ajaran 2019/2020 sebesar 91,02% untuk tingkat SD atau yang sederajat, 93,84% untuk SMP atau yang sederajat, 89,93% untuk SMA atau yang sederajat dan 90% untuk SMK. Persentase guru layak di Provinsi Jawa Timur untuk tahun ajaran 2019/2020 sebesar 93,07% untuk SD atau yang sederajat, 94,75% untuk SMP atau yang sederajat, 88,85% untuk SMA atau yang sederajat dan 87,75% untuk SMK.⁴ Hal ini menandakan bahwa lebih dari 10% guru yang ada di provinsi ini belum dinyatakan untuk mengajar karena tidak berkualitas secara pendidikan.

Tingginya persentase guru tidak berkualitas dan tidak layak mengajar di sekolah-sekolah yang ada Provinsi Jawa Timur ini, karena saat proses rekrutmen guru terdapat masalah perencanaan yang kurang matang di mana beberapa sekolah hanya melakukan rekrutmen dengan manajemen seadanya, bahkan ada beberapa yang tidak melakukan manajemen sama sekali dalam proses perekrutan guru.⁵

³ Siti Fadia Nurul Fitri, "Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5, No. 1, 2021, 1617-1620.

⁴ Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), *Potret Pendidikan Indonesia: Statistik Pendidikan 2020*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020), 25.

⁵ Supriadi, "Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo", *Jurnal Hadratul Madaniyah*, Vol. 5, No. 2, 2018, 90.

Kabupaten Sumenep sebagai salah satu wilayah yang berada di bawah provinsi Jawa Timur tentu mengalami hal serupa. Data terkini jumlah guru yang dinyatakan layak mengajar di kabupaten ini sebanyak 13.047 orang untuk tahun ajaran 2022/2023.⁶ Kuantitas guru berkualitas untuk mengajar ini tentu tidak signifikan apabila dibandingkan dengan jumlah siswa di Sumenep sebanyak 131.786 orang untuk tahun ajaran 2022/2023.⁷

Guru yang berkualitas akan menentukan kualitas pendidikan di suatu sekolah. Sebab guru merupakan penggerak utama pada suatu lembaga pendidikan.⁸ Hal ini dinyatakan secara eksplisit di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 yang menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Guru yang berkualitas dan profesional sangatlah diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu sekolah yang berfungsi sebagai sarana pendidikan. Selain itu, guru yang berkualitas dan profesional diperlukan untuk menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia-manusia yang kompeten dan unggul.⁹

Bahkan, visi-misi dan tujuan yang sudah dicanangkan oleh sekolah sangatlah

⁶ Kemendikbud, “Data Guru”, accessed July 8 2022, <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/052800>

⁷ Kemendikbud, *Data Peserta Didik*, accessed July 8 2022
<https://dapo.kemdikbud.go.id/pd/2/052800>

⁸ Umi Hanifah, “Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga”, *Jurnal Education*, 7, No. 4, 2021, 1624.

⁹ D. Sirojuddin and M. Al-Ghazali, “Strategi Sekolah dalam Peningkatan Profesionalitas Guru dalam Pembelajaran PAI di SMA 2 Darul Ulum Jombang”, *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2, No.1, 57-65.

tergantung dengan adanya guru.¹⁰ Artinya, guru yang berkualitas mutlak diperlukan di suatu sekolah.

Oleh karena itu, rekrutmen guru merupakan hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang memiliki kapabilitas dalam rangka untuk dipekerjakan di suatu organisasi.¹¹ Rekrutmen guru yang tepat hanya akan didapatkan melalui upaya rekrutmen yang efektif. Efektifitas rekrutmen yang dimaksud terkait dengan akurasi informasi yang berkelanjutan tentang kualifikasi dan jumlah guru yang diperlukan pada berbagai bidang pekerjaan dalam rangka untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menandakan bahwa proses rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk mengisi kekosongan guru pada bidang yang dibutuhkan, akan tetapi untuk mendapatkan guru yang memiliki dedikasi tinggi dan bermutu serta profesional.¹²

Kesalahan dalam proses rekrutmen pegawai, termasuk rekrutmen guru di sekolah, dapat terjadi karena ketidaksesuaian pengetahuan, keterampilan dan kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang direkrut pada bidang pekerjaan atau jabatan yang akan diembannya.¹³ Bahkan, kesalahan dalam merekrut guru bisa berdampak fatal bagi berlangsungnya kegiatan pembelajaran di

¹⁰ Moh. Zahid Zaman, Waslah and Emi Lilawati, "Sitem Rekrutemen Guru terhadap Mutu Lembaga Pendidikan di MTs Ma'arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan", *Journal of Education and Management Studies*, 5, No. 1, 2022, 37-41.

¹¹ Sondang P. Siagian, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

¹² Sirojuddin and Al-Ghazali, "Strategi Sekolah dalam Peningkatan Profesionalitas Guru dalam Pembelajaran PAI di SMA 2 Darul Ulum Jombang", 58.

¹³ Wirman Syafri and Alwi, *Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi Publik* (Jatinangor: IPDN Press, 2014), 45.

suatu sekolah berikut tujuan dan cita-cita yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁴

Tersedianya guru-guru yang berkualitas di suatu sekolah tergantung pada peranan kemampuan manajerial yang efektif kepala sekolah sebagai menejer

pendidikan.¹⁵ Seorang kepala sekolah mutlak harus memiliki kemampuan manajemen SDM di mana hal itu merupakan proses berkelanjutan di dalam suatu organisasi dengan tujuan menyediakan orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi yang tepat ketika organisasi sedang membutuhkan.¹⁶

Ketepatan dalam proses pelaksanaan kegiatan rekrutmen, termasuk rekrutmen guru berkualitas, dapat dilihat melalui hasil evaluasi dari kegiatan tersebut. Oleh karena itu, sebelum melakukan rekrutmen, diperlukan persiapan dan proses yang matang agar sekolah bisa mendapatkan guru yang berkualitas dan profesional serta sesuai dengan kriteria sekolah.¹⁷ Jika proses rekrutmennya sudah tepat, maka hal itu akan menghasilkan guru yang berkualitas.

Problem guru tidak berkualitas yang dihasilkan oleh proses rekrutmen yang tidak benar banyak dialami di sejumlah sekolah. Sekolah-sekolah yang ada di Pulau Gili Raja juga mengalami hal serupa.¹⁸ Keterbatasan guru

¹⁴ Supriana, *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tengerang, Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Depag RI, 2008), 292.

¹⁵ Chusnul Chotimah and Khairun Nisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di M Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet", *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2, No. 1, 125-128.

¹⁶ Rohmatun and Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta", *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 12, No. 1, 2015, 110.

¹⁷ Muhammad Fuad Zaini, "Recruitment of Educators Effort to Improve The Quality of Education in MTS Negeri 2 Medan", *Journal of Education and Teaching Learning*, 2, No. 2, 2020, 36.

¹⁸ Pulau Gili Raja merupakan salah satu pulau kecil yang ada di Madura (terdiri dari empat desa, yaitu: Banmaleng, Banbaru, Jate, dan Lombang) di mana secara administratif berada di bawah koordinasi Kecamatan Giligenting, Kabupaten Sumenep.

berkualitas yang diakibatkan oleh proses rekrutmen seadanya dirasakan oleh Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ulum dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Huda yang merupakan dua sekolah favorit di pulau tersebut. MI Nurul Ulum dan MI Nurul Huda merupakan dua sekolah tertua yang berada di lokasi berbeda. Jika yang pertama berlokasi di Desa Banmaleng sedangkan yang kedua berlokasi di Desa Banbaru. Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada 2 Januari 2022, kedua sekolah tersebut memiliki beberapa program utama, salah satunya adalah meningkatkan kualitas guru. Salah satu langkah yang diambil adalah melalui perekrutan guru dengan merancang strategi perekrutan, perencanaan, sampai proses tindak lanjut terhadap guru yang telah lulus seleksi. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam proses pelaksanaan rekrutmen guru, kedua sekolah tersebut memiliki perbedaan yaitu terkait kriteria pelamar.

Berdasarkan hasil wawancara sederhana peneliti dengan kepala sekolah di MI Nurul Ulum, rekrutmen guru dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi rekrutmen yang dilakukan oleh guru tetap yayasan (GTY). Selanjutnya, untuk proses rekrutmen sekolah ini menganut prinsip keterbukaan.¹⁹ Sementara di MI Nurul Huda, pelaksanaan rekrutmennya masih dengan cara sederhana, yakni kekeluargaan dan lamaran-lamaran sederhana. Selanjutnya, penetapan guru tidak begitu spesifik pada keahlian

¹⁹ Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah MI Nurul Ulum, January 23, 2022, pukul 10. 15 WIB.

ilmu tertentu atau sesuai lulusan guru dengan kebutuhan sekolah.²⁰ Dua sekolah tersebut masih belum bisa dikatakan belum memenuhi standar rekrutmen yang efektif dan profesional.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti perbandingan manajemen rekrutmen guru di kedua sekolah tersebut. Maka peneliti mengangkat judul penelitian "*Manajemen Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Gili Raja Sumenep*".

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini terdiri dari dua hal yang dijabarkan dalam dua pertanyaan penelitian:

1. Apakah Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep menerapkan manajemen dalam proses rekrutmen guru?
2. Bagaimana mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep?
3. Bagaimana manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep dan kendala-kendala yang dihadapinya?

²⁰ Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah MI Nurul Huda, Januari 24, 2022, pukul 08.30WIB.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan manajemen dalam proses rekrutmen guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep.
2. Untuk mengetahui mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep.
3. Untuk mengetahui manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep dan kendala- kendala yang dihadapinya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa menjadi sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang berlandaskan pada penelitian ilmiah bagi penggiat pendidikan, khususnya dalam hal menejemen rekrutmen guru di dalam suatu lembaga pendidikan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan bahan

analisis serta pertimbangan dalam rangka mengembangkan kemampuan mengajar guru

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi lembaga pendidikan terkait dalam hal manajemen rekrutmen guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber masukan bagi calon peneliti lanjutan yang hendak meneliti tema-tema serupa untuk menggali aspek-aspek lain yang belum diteliti namun masih dalam satu tema, sehingga nantinya bisa memperkaya temuan penelitian.

E. Keaslian Penelitian

Sub judul keaslian penelitian perlu dicantumkan di dalam penelitian ini untuk membuktikan sejauh mana keberbedaan dan orisinalitas penelitian kualitatif ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Hal itu bisa dilihat dari beberapa aspek, misalnya dari lokasi penelitian, variabel, fokus penelitian, narasumber, teori yang digunakan, metode, dan seterusnya. Beberapa aspek itu bisa menjadi letak pembeda penelitian. Oleh karena itu, peneliti mencantumkan beberapa penelitian dengan tema-tema serupa yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain:

1. Penelitian Yuniarti yang ditulis pada tahun 2016 dengan judul *“Strategi Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang”*. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Vithzal Rivai, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Ricky W Griffin, Mondy Wayne dan Akhmad Zaini Aziz. Selanjutnya, penelitian tersebut berfokus pada strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu di sekolah.
2. Penelitian Azizah yang ditulis pada tahun 2019 dengan judul *“Sistem Rekrutmen Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru”*. Apabila dilihat dari teori yang digunakan, penelitian tersebut menggunakan teori penelitian dari S. P. Siagian, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Ricky W Griffin, Mondy Wayne dan Akhmad Zaini Aziz. Keduanya jelas berbeda. Selanjutnya, penelitian tersebut berfokus pada rekrutmen guru honorer, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen rekrutmen guru secara umum dalam meningkatkan mutu di sekolah.
3. Penelitian Nuraini yang ditulis pada tahun 2021 dengan judul *“Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Mukhlisin Kota Jambi”*. Penelitian tersebut menggunakan teori penelitian dari Admodiworo,

sedangkan penelitian ini menggunakan teori Ricky W Griffin, Mondy Wayne dan Akhmad Zaini Aziz. Selanjutnya, penelitian tersebut berfokus pada pengelolaan sistem rekrutmen dan penempatan guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu sekolah.

Sejumlah penelitian tersebut memiliki kesamaan, terutama dalam metode yang digunakan, misalnya dalam pendekatan penelitian di mana sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Akan tetapi yang menjadi letak pembeda adalah lokasi dan fokus penelitian. Dengan beberapa aspek yang telah dijabarkan itu, maka penelitian ini bisa diklaim sebagai penelitian yang berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan penelitian ini akan terdiri dari beberapa bab dan sub-bab, antara lain:

1. Bab I Pendahuluan yang terdiri dari beberapa sub-bab, yaitu: latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian dan sistematika pembahasan.
2. Bab II kajian pustaka yang berisi tentang penjabaran teori-teori yang digunakan di dalam penelitian berkaitan dengan judul yang digunakan. Teori-teori yang dimaksud, antara lain: teori manajemen, teori rekrutmen, teori guru, teori proses rekrutmen guru dan teori mutu pendidikan.
3. Bab III Metode penelitian yang berisi tentang penjabaran metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: jenis

penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, analisis data dan keabsahan data.

4. Bab IV hasil penelitian dan pembahasan di mana bab ini akan menguraikan temuan-temuan penelitian dan pembahasan yang membandingkan rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu sekolah di dua sekolah yang berbeda di Kepulauan Giliraja, yaitu MI Nurul Ulum dan MI Nurul Huda.
5. Bab V kesimpulan dan saran yang merupakan ringkasan atas temuan penelitian dan saran-saran yang peneliti tujukan kepada beberapa pihak berdasarkan temuan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Rekrutmen Guru

1. Definisi Manajemen

Usman menyatakan bahwa kata manajemen berasal dari Bahasa Latin yang terdiri dari dua kata, yaitu *manus* (tangan) dan *agree* (melakukan). Secara etimologis, dua kata tersebut kemudian digabung menjadi satu kesatuan kata kerja, yaitu *manager* di mana memiliki arti menangani. Selanjutnya, kata *manager* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris yaitu *to manage* dengan kata benda *management*. Kata *management* kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen yang memiliki arti pengelolaan.²¹

Secara terminologis, kata manajemen merupakan proses perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya dalam rangka untuk mencapai sasaran (*goal*) yang telah dicanangkan secara efektif dan efisien.²² Efektif memiliki makna bahwa tujuan yang telah dicanangkan di awal dapat dicapai sesuai perencanaan. Sementara efisien memiliki makna bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal yang sudah ada.

Senada dengan pendapat di atas, Terry sebagaimana dikutip oleh Syafiie dan Kencana menyatakan bahwa yang dimaksud dengan

²¹ Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 3.

²² Ricky W. Griffin, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2004), 43.

manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian dan pengawasan yang dilakukan dalam rangka untuk menentukan serta mencapai sasaran tujuan dari suatu organisasi.²³ Hal senada juga disampaikan oleh Fuadah dan Sanusi yang menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien di dalam suatu organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di awal.²⁴

Pengertian lain manajemen menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni yang mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya hasibuan dalam Onisimus Amtu (2011) menegaskan, Manajemen yang baik memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, pribadi dan masyarakat.²⁵

Manajemen dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi elemen-elemen manajemen. Unsur-unsur manajemen terdiri dari: *man, money, method, machine, materials and market* atau disingkat 6 M. Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola suatu produk melalui penggunaan manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.²⁶

Berdasarkan sejumlah definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

²³ Syafie and Inu Kencana, *Ilmu Administrasi Publik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 49.

²⁴ F. S. Fuadah dan H. P. Sanusi, "Manajemen Pembelajaran di Pondok Pesantren", *Jurnal Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 2, 2017, 42.

²⁵ Elfrianto, Nasrun dan M. Arifin, *Manajemen Pendidikan*, (Medan: UMSUpress, 2023), 3.

²⁶ Elfrianto, Nasrun dan M. Arifin, *Manajemen Pendidikan*, 4.

yang dimaksud dengan manajemen adalah suatu aktivitas dalam organisasi atau perusahaan melalui kerjasama antar-anggota yang ada di dalamnya dengan menggunakan segala sumber daya yang ada dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan di awal.

Secara umum, demikian kata Kasmir, Fungsi manajemen terdiri dari 4 (empat) aspek, yaitu:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pelaksanaan
- d. Pengawasan²⁷

Manajemen secara umum memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang telah dikonseptualisasikan sebelumnya, sehingga pelaksanaannya berjalan sesuai dengan semestinya.
- b. Meninjau pelaksanaan fungsi manajemen dan cara kerja kelompok saat melaksanakan tugasnya.
- c. Memperbaharui kekuatan organisasi, mengetahui kelemahan organisasi dan mengantisipasi kemungkinan munculnya ancaman.
- d. Membuat terobosan baru yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja kelompok.²⁸

²⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2015), 10.

²⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12.

2. Definisi Rekrutmen

Pengertian rekrutmen menurut Faustino Cardoso Gomes adalah proses mencari, menemukan dan menarik pencari kerja di dalam dan melalui organisasi. Perekrutan adalah proses komunikasi dua arah. Kandidat menginginkan informasi yang akurat tentang bagaimana rasanya bekerja di organisasi ini. Perusahaan sangat membutuhkan informasi yang akurat tentang seperti apa kandidat saat mereka dipekerjakan.²⁹

Rekrutmen menurut Mody adalah proses menarik banyak orang pada waktu yang tepat dengan jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang layak dalam rangka untuk mengisi lowongan kebutuhan di dalam suatu organisasi.³⁰ Senada dengan pendapat itu, Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip Mukminin menyatakan bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah suatu proses untuk menghasilkan sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan tertentu di suatu organisasi atau perusahaan.³¹ Sedangkan menurut Robbins dan Coulter sebagaimana dikutip Kawiana, rekrutmen atau perekrutan merupakan suatu proses untuk mencari, mengidentifikasi dan menarik para calon pelamar yang mempunyai kemampuan.³²

Sutrisno menyatakan bahwa dalam proses rekrutmen dimulai dengan

²⁹ Muhamad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Lombok Tengah: Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 24.

³⁰ Wayne Mondy, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2008) 15.

³¹ Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber daya Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNYPress, 2019), 156.

³² I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Denpasar: UNHI Press,2020), 131.

pencarian para pelamar dan diakhiri dengan masuknya surat-surat lamaran dari para pelamar. Hasil dari sekumpulan pelamar nanti baru untuk diseleksi dan dipilih sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.³³

Berdasarkan sejumlah definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah suatu proses pencarian para pelamar yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan di mana memiliki persyaratan yang layak dalam rangka untuk mengisi kebutuhan yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Sejumlah calon tenaga kerja yang akan direkrut biasanya dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Untuk perekrutan yang diambil dari dalam organisasi biasanya dilakukan oleh organisasi yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karir yang baik. Merekrut karyawan dari dalam perusahaan memiliki kelebihan antara lain murah, promosi dari dalam perusahaan dapat menjaga loyalitas dan komitmen karyawan, serta tidak memakan waktu lama untuk menyesuaikan karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun, merekrut dari dalam perusahaan juga berarti bahwa bakat yang sebenarnya tersedia di perusahaan terbatas dan mengurangi masuknya peluang pemikiran baru.³⁴

schuer dan Jakson menyebutkan beberapa alternatif perekrutan dengan sumber internal organisasi yaitu:

a. Promosi

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana, 2017), 45.

³⁴ Muhamad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 25.

Bentuk perekrutan internal yang paling umum adalah promosi untuk mengisi posisi manajerial yang kosong yang diisi oleh karyawan di posisi yang lebih rendah.

b. Transfer atau Rotasi

Selain itu, ada juga kegiatan yang berkaitan dengan pemindahan karyawan dari satu tempat ke tempat lain pada level yang sama. dengan kata lain transpornya vertikal sedangkan translasinya horizontal (rotasi).

c. Pengkaryaan kembali

Berlaku untuk karyawan yang diberhentikan sementara dan dipanggil kembali saat posisi terbuka.

d. Kelompok Pekerja Sementara /Kontrak Kerja

Kelompok pekerja outsourcing (pekerja tidak tetap) adalah jumlah pekerja yang dipekerjakan dan diupah sesuai dengan kebutuhan dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja. Namun, jika persyaratan terpenuhi, kemungkinan ditawarkan posisi permanen.³⁵

Sumber rekrutmen eksternal meliputi beberapa individu yang saat ini bukan termasuk anggota organisasi. Keuntungan terbesar dari rekrutmen eksternal adalah lebih banyak kandidat yang dapat direkrut. Hal ini pasti menciptakan kumpulan kandidat yang lebih besar dan lebih berkualitas daripada yang biasanya dapat direkrut secara internal. Kandidat eksternal dapat membawa ide baru, teknik kerja, metode produksi atau pelatihan ke organisasi yang membawa wawasan baru ke dalam profitabilitas.

³⁵ Muhamad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 25-26.

Beberapa sumber yang dapat digunakan dalam perekrutan eksternal, yaitu:

a. Lembaga pendidikan

Rekrutmen calon karyawan biasanya terjadi ketika organisasi/perusahaan membutuhkan jenis pendidikan tertentu, terlepas dari pengalaman kerja. Dengan metode rekrutmen ini diharapkan para pegawai akan terlatih sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan.

b. Teman/anggota keluarga karyawan

Organisasi/perusahaan dapat menggunakan jasa karyawan lama untuk mencari karyawan potensial. Biasanya karyawan yang dimintai bantuan merasa puas, meskipun tugasnya tidak menerima imbalan berupa materi. Apalagi dengan kondisi kerja yang sulit saat ini, karyawan dengan senang hati memberikan informasi tentang calon karyawan, misalnya teman/anggota keluarga/saudara.

c. Lamaran terdahulu yang telah masuk

Rekrutmen juga dapat dilakukan dari aplikasi sebelumnya. Dengan dibukanya arsip atau dokumen lamaran yang belum sampai, diharapkan dapat menarik calon karyawan dengan persyaratan yang diharapkan

d. Agen tenaga kerja

Bisa dikatakan metode ini relatif baru dan belum populer di Indonesia. Agen tenaga kerja adalah perusahaan swasta yang tugas

utamanya mencari dan menempatkan tenaga kerja.

e. Karyawan perusahaan lain

Merekrut calon karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain bisa dilakukan secara legal atau ilegal. Legal disini maksudnya adalah perusahaan yang akan merekrut harus membayar biaya rekrutmen yang dibayarkan kepada perusahaan tempat calon karyawan bekerja. Model perekrutan ini lebih dikenal dengan pembajakan. Keuntungan dari rekrutmen ini terletak pada pengalaman yang terjamin, biaya pelatihan yang rendah dan peluang yang sangat baik untuk ide-ide baru. Namun, metode ini juga memiliki kelemahan: loyalitas kurang terjamin dan kandidat mungkin memiliki kebiasaan yang tidak sesuai dengan iklim organisasi

f. Asosiasi profesi

Rekrutmen dilakukan melalui asosiasi profesi sebagai perantara yang menempatkan tenaga kerja berkualitas pada perusahaan seperti KADIN, IWAPI, HIPMI dan IAI di Indonesia.

g. *Outsourcing*

Terkadang perusahaan juga membutuhkan efisiensi, beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa mempekerjakan karyawan tetap dapat dilakukan melalui pekerjaan sementara (*outsourcing*).³⁶

Kasmir menyatakan bahwa praktik pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

³⁶ Muhamad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 27-28.

- a. Memperoleh sumber daya tenaga kerja yang potensial dan berkualitas.
- b. Memperoleh pelamar yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Menentukan kriteria minimal untuk para calon pelamar, dan
- d. Untuk kebutuhan seleksi.³⁷

Rivai sebagaimana dikutip Subekhi dan Jauhar menyatakan bahwa dalam proses rekrutmen, ada prinsip-prinsip yang harus dipegang oleh pihak yang merekrut, yaitu:

- a. Peramalan akan tenaga kerja yang dibutuhkan
- b. Analisa atas kebutuhan tenaga kerja
- c. Meminimalisir biaya yang dibutuhkan
- d. Perencanaan dan keputusan strategis atas rekrutmen
- e. Fleksibilitas, dan
- f. Pertimbangan-pertimbangan yuridis atau hukum.³⁸

Tujuan rekrutmen secara umum yaitu untuk menyiapkan sejumlah calon pegawai yang berkualitas dan potensial untuk organisasi. Tujuan spesifiknya yaitu:

- a. menentukan persyaratan personel organisasi saat ini dan masa depan sehubungan dengan analisis kepegawaian dan pekerjaan.
- b. meningkatkan jumlah pencari kerja potensial dengan biaya serendah mungkin.
- c. membantu meningkatkan tingkat keberhasilan proses seleksi dengan

³⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 95.

³⁸ Akhmad Subekhi and Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2012), 129.

mengurangi jumlah kandidat yang jauh di bawah atau di atas kualifikasi

- d. membantu mengurangi kemungkinan pencari kerja yang dipekerjakan dan dipilih akan meninggalkan perusahaan setelah beberapa waktu.
- e. memenuhi tanggung jawab organisasi atas program tindakan persetujuan dan kewajiban hukum dan sosial lainnya yang terkait dengan personel.
- f. Untuk mengawali identifikasi dan mempersiapkan calon pelamar kerja potensial yang memenuhi kualifikasi.
- g. meningkatkan kinerja organisasi dan individu dalam jangka pendek dan panjang.
- h. Mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam untuk semua jenis pencari kerja.³⁹

Teknik-teknik rekrutmen yaitu:

- a. Sentralisasi

Pada umumnya perusahaan besar menggunakan rekrutmen terpusat karena dapat menguntungkan terutama dari segi biaya. Sentralisasi perekrutan terjadi ketika semua departemen ingin mempekerjakan banyak staf kantor-kantor dan teknis dalam jumlah yang besar untuk pekerjaan yang sama.

- b. Desentralisasi

³⁹ Muhamad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 30-31.

Desentralisasi diterapkan ketika jumlah orang yang diterima lebih sedikit, terbatas dan setiap departemen membutuhkan karyawan untuk berbagai jenis pekerjaan.⁴⁰

Ada berbagai nilai yang harus diperhatikan dalam rekrutmen, yaitu

a. Nilai keadilan sosial

Nilai keadilan sosial sangat perlu diperhatikan saat melakukan rekrutmen, terutama di organisasi publik. Dalam hal ini perekrut harus mempertimbangkan semua kelompok yang ada dalam masyarakat sehingga mereka “terwakili” dalam organisasi. Idealnya, institusi publik diwakili oleh kelompok etnis yang berbeda dan lapisan masyarakat yang berbeda.

Namun, ini sulit dicapai, terutama jika menyangkut persyaratan bakat dan keterampilan yang dibutuhkan.

Persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang tinggi bagi kandidat memungkinkan orang-orang cerdas atau kelompok etnis tertentu diterima di organisasi publik.

Hal ini mungkin disebabkan karena kualitas pendidikan tidak merata akibat kecepatan pembangunan yang tidak merata. Nilai keadilan sosial merupakan nilai yang sangat tinggi, namun sulit diwujudkan. Dikatakan demikian karena kenyataan menunjukkan bahwa kelompok etnis tertentu telah memonopoli berbagai badan pemerintahan dan pemerintahan daerah.

⁴⁰ Wirman syafri dan Ali, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, (Jatinagor: IPDNPESS, 2014), 48.

b. Nilai efisiensi administrasi

Untuk menarik karyawan yang berkualitas, nilai efisiensi manajemen harus diperhatikan dalam proses rekrutmen. Diketahui bahwa negara memiliki sumber daya yang terbatas sementara banyak warga negara yang tertarik untuk bekerja di sektor publik.

Pada titik ini terjadi dilema antara nilai keadilan dan nilai efisiensi. Efisiensi membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang tinggi, sedangkan nilai keadilan menyesuaikan dengan strata masyarakat yang berbeda terlepas dari keterampilan dan kemampuan.

c. Nilai respon tanggung politik

Nilai respon politik harus diperhatikan ketika merekrut pemimpin politik sebagai alat untuk menghadapi birokrasi pemerintah. Para pemimpin politik harus memilih orang-orang yang mampu menjabat. Tujuannya untuk merespon keinginan atau aspirasi rakyat dan mampu mengontrol birokrat negara.⁴¹

Metode rekrutmen yang digunakan sekolah mempengaruhi jumlah lamaran yang diterima sekolah. Rekrutmen guru dilakukan dengan dua cara, yaitu:

a. Metode tertutup

Dimana hanya pegawai atau orang tertentu saja yang

⁴¹ Wirman syafri dan Ali, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, 46-47.

diinformasikan mengenai rekrutmen tersebut.

b. Metode terbuka

Dalam metode terbuka, penarikan diumumkan secara luas dengan memasang pemberitahuan di media massa, cetak, dan elektronik agar tersebar luas untuk masyarakat umum. Dengan prosedur yang terbuka, diharapkan banyak lamaran yang diterima dan sehingga lebih besar kesempatan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi syarat dan berkualitas.

Berbagai permasalahan sering muncul dalam proses rekrutmen yang seringkali menimbulkan ketidakpuasan antara satu pihak atau lebih. Dalam menjalankan tugasnya, para pencari kerja organisasi harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Keterbatasan ini berasal dari organisasi itu sendiri, kebiasaan mencari tenaga kerja sendiri, dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan tempat organisasi beroperasi. Beberapa faktor penghambat dalam proses rekrutmen, yaitu:

a. Faktor-faktor organisasional

Dimana didalamnya memuat beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain:

1) Kebijakan promosi dari dalam

Kebijakan ini akan mengisi lowongan yang ada dengan pegawai yang sudah menjadi pegawai organisasi. Tentu saja, pencari kerja tidak lagi harus mencari sumber energi di luar

organisasi, sehingga peluang untuk menarik karyawan baru dengan cara pandang baru, pendekatan baru, kompetensi dan keterampilan baru sangat terbatas.

2) Kebijakan tentang imbalan

Dengan kebijakan ini, pencari kerja baru hanya dapat menawarkan kandidat tingkat pendapatan tertentu berdasarkan kebijakan yang berlaku untuk organisasi.

3) Kebijakan tentang status kepegawaian

Kebijakan ini mengatur apakah karyawan harus bekerja penuh waktu di organisasi atau apakah pekerjaan paruh waktu dimungkinkan. Dengan kebijakan seperti itu, pencari kerja hanya mencari kandidat yang bersedia bekerja penuh waktu untuk organisasi yang mempekerjakannya.

4) Rencana sumber daya manusia

Rencana ini memberikan wawasan tentang lowongan mana yang akan diisi secara internal dan lowongan mana yang akan diisi melalui rekrutmen eksternal. Rencana seperti itu membatasi langkah dan tindakan para pencari kerja, mereka harus mengikuti pedoman.

5) Kebiasaan pencari tenaga kerja

Pencari kerja mungkin sudah memiliki kebiasaan tertentu. Sisi negatif dari kebiasaan yang menjadi kendala dalam rekrutmen adalah kecenderungan untuk melakukan kesalahan

yang sama, apalagi kesalahan yang dilakukan tidak berdampak negatif yang kuat bagi organisasi.

b. Kondisi eksternal

1) Tingkat pengangguran

Ketika tingkat pengangguran tinggi, pencari kerja mungkin lebih selektif karena banyaknya pelamar. Ketika tingkat pengangguran rendah, tidak tepat bagi pencari kerja untuk "jual mahal" karena tidak terlalu sulit bagi pencari kerja untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, pelatihan dan pengalamannya.

2) Kedudukan organisasi

Pencari tenaga kerja baru untuk organisasi lain yang bekerja di industri yang sama atau memproduksi barang dan jasa serupa. Analisis posisi relatif organisasi juga menentukan sikap pencari kerja terhadap perekrutan karyawan.

3) Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu

Di pasar tenaga kerja, tidak konstan apakah orang tersedia untuk memilih pengetahuan dan keterampilan tertentu atau tidak. Suatu hari mungkin ada kekurangan orang dengan keterampilan tertentu. Oleh karena itu, sikap dan tindakan para pencari kerja baru berbeda dengan jika mereka tidak menghadapi suasana kelangkaan.

4) Proyeksi angkatan kerja

Secara umum hal ini terkait dengan berbagai faktor demografi seperti laju pertumbuhan penduduk, jenis kelamin, volume produksi dan jenis lembaga pendidikan. Berdasarkan prakiraan tersebut, pencari kerja dapat memprediksi apakah akan ada banyak pelamar dan dengan kualifikasi apa.

5) Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan

Berbagai peraturan perundang-undangan merupakan faktor eksternal yang harus diperhatikan dan ditegakkan, seperti peraturan upah minimum, upah lembur, peraturan mempekerjakan perempuan dengan persentase tertentu, hak libur pekerja.

6) Praktek rektutmen oleh organisasi lain

Situasi ideal dalam dunia bisnis adalah ketika semua organisasi mengikuti standar etika yang disepakati bersama. Namun pada kenyataannya, ini tidak selalu terjadi. Banyak praktik manajemen dalam organisasi, termasuk rekrutmen, melanggar standar etika.

7) Tuntutan yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru

Peran informasi analisis pekerjaan sangat penting.

Dengan informasi tersebut, pencari kerja tidak lagi hanya berpedoman pada keinginan manajer yang akan mempekerjakan karyawan baru di masa mendatang, tetapi

juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan.

Segala kendala/hambatan yang mungkin terjadi dalam proses rekrutmen harus dicarikan solusinya agar dapat disingkirkan, sehingga tujuan rekrutmen dapat tercapai secara optimal.⁴²

3. Definisi Guru

Djamarah dan Zain menyatakan bahwa guru merupakan seseorang yang berpengalaman di bidang profesinya dan bisa menjadikan anak didiknya cerdas.⁴³ Secara yuridis, guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil dan melakukan bimbingan serta pelatihan kepada anak didiknya.⁴⁴

Berdasarkan dua definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah seseorang yang profesinya memberikan ilmu pengetahuan kepada orang lain melalui proses pembelajaran sehingga orang lain menjadi cerdas.

Sedangkan pengertian tenaga pendidik yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai

⁴² Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 104.

⁴³ Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar-Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 81.

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada Perguruan Tinggi.⁴⁵ Kemudian pada UU No.14 Tahun 2005 pengertian guru atau tenaga pendidik lebih dispesifikan, yakni “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada Pendidikan anak usia dini dan jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁶

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 yang menyatakan bahwa “guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional” yaitu kualifikasi akademik guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D- IV/S1-PGSD/ PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.⁴⁷

Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, guru harus memiliki 4 kompetensi, antara lain: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Keahlian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional.

⁴⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.

⁴⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

⁴⁷ Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Pendidik dan Kependidikan.

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran dan memahami karakter peserta didik. Kompetensi Pedagogik, menyangkut pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap sub kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial.

b. Kompetensi keahlilan

Kompetensi keahlilan adalah kemampuan menjadi pribadi yang stabil, berakhlak mulia, bijaksana, berpikiran terbuka, disiplin dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan pribadi yang mencerminkan kepribadian yang kokoh, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan peserta didik, masyarakat sekitar sekolah atau tempat tinggalnya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga

kependidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dan ilmu yang mendukung mata pelajaran tersebut. Kompetensi Profesional, merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.⁴⁸

Guru memiliki sejumlah peran dalam proses pembelajaran.

Amri menyatakan bahwa peran-peran guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai berikut:

- a. Korektor. Guru berperan sebagai pengoreksi semua hasil belajar, sikap, dan perbuatan siswa, baik di sekolah atau di luar sekolah.
- b. Inspirator. Guru memberikan inspirasi tentang bagaimana cara belajar yang baik, efektif dan efisien.
- c. Informator. Guru berperan memberikan informasi yang baik dan efektif terkait materi pembelajaran yang sedang diajarkan

⁴⁸ Muhiddinur Kamal, *Guru Suatu Kajian Teoritis dan Praktis*, (Bukittinggi: AURA, 2018), 20-25.

- d. Organisator. Guru berperan penting dalam mengelola kegiatan akademis dan ekstrakurikuler maupun intrakurikuler.
- e. Motivator. Guru berperan penting dalam mendorong anak didiknya agar giat belajar.
- f. Inisiator. Guru berperan penting dalam mencetuskan ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.
- g. Fasilitator. Guru berperan penting dalam mencetuskan ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.
- h. Pembimbing. Guru berperan penting dalam membimbing anak didiknya dalam menghadapi tantangan dan kesulitan belajar.
- i. Demonstrator. Guru berperan penting untuk mendemonstrasikan apa yang diajarkan kepada anak didiknya secara didaktis, sehingga mereka bisa memahami materi secara baik dan optimal.
- j. Pengelola kelas. Guru hendaknya mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpunnya antara guru dan anak didik.
- k. Mediator. Guru dapat berperan sebagai penyedia media dan penengah dalam proses pembelajaran.
- l. Supervisor. Guru hendaknya bisa menilai dan membantu memperbaiki secara kritis proses pembelajaran.
- m. Evaluator. Guru hendaknya mampu menilai proses serta produk

pembejalaran.⁴⁹

Bafadal mendefinisikan manajemen rekrutmen guru sebagai suatu kegiatan manajemen di mana tujuannya untuk mendapatkan satu atau lebih calon pegawai dengan potensi nyata untuk mengisi suatu jabatan tertentu dalam suatu lembaga pendidikan.⁵⁰ Senada dengan itu, Musayyadah juga menyatakan bahwa yang dimaksud dengan manajemen rekrutmen guru adalah usaha atau upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka mengatur pelaksanaan penerimaan guru baru dengan tujuan untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya.⁵¹

Bafadal menyatakan dalam Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui 4 (empat) kegiatan, yaitu:

a. Persiapan Rekrutmen Guru

Persiapan merupakan kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru. Persiapan harus dilakukan dengan matang, sehingga sekolah bisa memperoleh guru yang baik dan berkualitas. Dalam proses ini, pihak sekolah mempersiapkan segala perlengkapan untuk melakukan rekrutmen guru, sehingga data-data pelamar dapat diproses secara efektif.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan rekrutmen guru baru

⁴⁹ Sofan Amri, *Pengembangan dan Model Pembelajaran dalam Kurikulum 2013*, (Jakarta: PresatasiPustaka, 2013), 30.

⁵⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003),46.

⁵¹ Musayyadah, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di TK Bina Anaprasa Nuris Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember", *Skripsi Universitas Jember*, 2020. 55.

Penyebaran pengumuman merupakan proses di mana sekolah memberikan atau menyebarkan informasi kepada masyarakat luas tentang adanya lowongan pekerjaan di mana hal itu bisa dilakukan melalui brosur, surat kabar, siaran radio, televisi dan lain sebagainya. Informasi tersebut berisi tentang beberapa hal, yaitu: waktu, tempat, persyaratan dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru

Proses ini merupakan saat di mana masyarakat telah mengetahui adanya lowongan penerimaan guru baru, lalu mereka memasukkan surat lamaran dan panitia menerima surat lamaran tersebut. Semua lamaran guru yang masuk diperiksa secara cermat dan direkap sesuai keperluan sekolah, sehingga tidak bercampur dengan berkas-berkas lain.

d. Seleksi pelamar

Seleksi pelamar merupakan proses memilah dan memilih pelamar yang memenuhi syarat dan kualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh sekolah.⁵²

Selanjutnya wiyani menyatakan ada 8 strategi di dalam proses merekrut guru yang baik bagi sekolah, yaitu:

e. Pihak sekolah membentuk panitia yang bertugas untuk melakukan rekrutmenguru baru.

⁵² Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, 47.

- f. Panitia yang terbentuk mengkaji aspek hukum pemerintah dan yayasan tentang rekrutmen guru baru.
- g. Panitia menetapkan syarat-syarat bagi pamar guru baru.
- h. Panitia menetapkan prosedur pendaftaran guru baru.
- i. Panitia menetapkan jadwal rekrutmen guru baru.
- j. Panitia menyiapkan sejumlah fasilitas yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen guru baru.
- k. Panitia menyiapkan ruangan khusus untuk memasukkan surat lamaran guru baru bagi para pelamar, dan
- l. Panitia menyiapkan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian seleksi bagi calon guru baru.⁵³

Rekrutmen tenaga guru dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Rekrutmen jalur database

Rekrutmen jalur database ini banyak melanggar prinsip profesionalisme karena sistem ini tidak melakukan proses seleksi tentang kesesuaian mata pelajaran maupun kemampuan guru dalam menjalankan profesi keguruannya.

- b. Rekrutmen tenaga guru melalui tes

Rekrutmen pegawai dengan tes ini banyak terjadi di daerah/kota di Indonesia. Rekrutmen ini dilakukan bersamaan dengan tes masuk umum CPNS. Pemilihan ini didasarkan pada

⁵³ Novan Ardi Wiyani, *Manajemen Pendidikan Karakter: Konsep Implementasinya di Sekolah*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madani, 2012), 57.

tes tertulis dengan pertanyaan tentang pengetahuan umum. Selain itu, tes praktik digunakan di berbagai bidang studi, misalnya di bidang ilmu keolahragaan. Namun tidak mencapai hasil yang baik karena unsur nepotisme dan korupsi masih ada. Saat ini pendidik masih memikul sebagian besar tanggung jawab atas kualitas hasil proses pembelajaran yang dicapainya.⁵⁴

Implementasi rekrutmen guru yang dilakukan sekolah bertujuan untuk menemukan guru yang memiliki potensi, keterampilan dan kualitas untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Model atau metode yang dipakai dalam pelaksanaan rekrutmen guru baru selalu sama dan pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan sekolah.

B. Mutu Pendidikan

Sebagaimana yang terlis dalam buku Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mutu adalah ukuran baik dan buruknya kualitas suatu objek. Menurut Suhardan, mutu merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan kepuasan konsumen terhadap barang dan jasa yang diberikan produsen.⁵⁵

Sabar menyatakan bahwa istilah mutu atau kualitas berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *quality*.⁵⁶ Juan sebagaimana dikutip Yuri dan Nurcahyo

⁵⁴ Muhamad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 34-35.

⁵⁵ Pentingnya Orientasi Mutu Dalam Meningkatkan Sistem Pendidikan Nasional, 18.

⁵⁶ Budi R. Sabar, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019), 11.

menyatakan bahwa mutu atau kualitas pada dasarnya *fitness for purpose*, yaitu sesuatu yang memenuhi persyaratan atau kesesuaian terhadap kebutuhan.⁵⁷ Mutu pendidikan merupakan gabungan dari dua kata, yaitu: mutu dan pendidikan. Mutu pendidikan menunjuk pada kualitas yang telah dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan di mana hal itu diidentifikasi dari banyaknya prestasi yang dimiliki siswa, baik itu akademik maupun non akademik.⁵⁸

Senada dengan itu, Usman menyatakan bahwa dalam konteks pendidikan, mutu mengacu pada proses dan hasil pendidikan. Mutu di bidang pendidikan meliputi beberapa hal, yaitu: mutu *input*, mutu proses, mutu *output*, dan mutu *outcome*. Input dinyatakan bermutu jika siswa yang masuk siap berproses. *Output* dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa baik dan tinggi. Sedangkan *outcome* dinyatakan bermutu jika lulusan sekolah cepat terserap di dunia kerja.⁵⁹

Mutu suatu lembaga pendidikan ditentukan sejauh mana pelanggan internal maupun eksternal itu merasa puas terhadap layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan tersebut.⁶⁰ Jadi kualitas berkaitan dengan persepsi dan kepuasan konsumen terhadap sesuatu.⁶¹ Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lembaga pendidikan bermutu adalah lembaga pendidikan

⁵⁷ Yuri and Rahmat Nurcahyo, *TQM Manajemen Kualitas Total dalam Perspektif Teknik Industri*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2013), 11.

⁵⁸ Ahmad Zaini Aziz, "Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah", *Jurnal Pendidikan Islam*, 10, No. 2, 2015, 1-14.

⁵⁹ Husaini Usman, *Manajemen Teori dan Praktik, dan Reset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 513.

⁶⁰ Imron Rosadi Kemas, *Manajemen Kinerja dan Penjaminan Mutu Pendidikan Teori dan Praktik* (Jambi: Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020), 50.

⁶¹ Puspita Dewi Maya, "Ensuring Service Quality in Education for Indonesia's Sustainable Education", *Journal of Studies Education Research*, 9, No. 4, 2018, 68

yang mampu memberi layanan sesuai atau melebihi harapan guru, karyawan, siswa, orang tua, masyarakat dan pemerintah.

Orientasi mutu yakni mengupayakan keseriusan dalam memegang janji atau komitmen yang telah disepakati dengan lembaga atau organisasi, khususnya lembaga pendidikan, karena lembaga pendidikan merupakan tempat pengembangan logika, etika dan estetika, oleh karena itu aspek kognitif, afektif dan psikomotorik harus berjalan secara harmonis, berdampingan dan serempak, harus selalu sejajar satu sama lain, sehingga ketika kita dalam satu persepsi, satu gerakan dan satu tujuan maka akan diyakini mempercepat dalam proses terjadinya tujuan dan meningkatnya kualitas pendidikan.

Mutu yang diartikan sebagai sebuah kualitas erat kaitannya dengan istilah kualitas mutu tersebut, yang sering dijadikan sebagai tolak ukur atau ukuran.

Harus ada kriteria yang jelas dan dapat diterima untuk membahas metrik mana yang akan digunakan sebagai referensi atau dasar, dan harus dapat diakses dan dijangkau oleh semua pihak yang terlibat. Termasuk masyarakat yang menentukan kualitas atau ukuran.

Contoh ukuran yang dapat dijadikan acuan oleh semua masyarakat terkait dibidang pendidikan, yaitu Standar Nasional Pendidikan (SNP). Ada 8 standar kriteria minimal tentang sistem pendidikan diseluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang harus dipenuhi oleh lembaga pendidikan, yaitu:

1. Kompetensi lulusan

Kriteria kelayakan lulusan yang meliputi sikap, pengetahuan dan keterampilan. Standar ini digunakan sebagai acuan utama untuk pengembangan standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan. Standar ini memuat kualifikasi yang diharapkan dimiliki oleh peserta didik setelah menempuh pendidikan di satuan pendidikan dasar dan menengah.

2. Standar isi

Cakupan materi dan jenjang kompetensi ditetapkan dalam kriteria kompetensi kelulusan, kompetensi materi pembelajaran, kompetensi mata pelajaran dan rencana pembelajaran, yang harus dicapai peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

3. Standar proses

Standar nasional pendidikan terkait dengan penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kualifikasi lulusan.

4. Standar penilaian

Standar nasional pendidikan terkait dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen untuk menilai hasil belajar siswa

5. Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Kriterian pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

6. Standar pembiayaan

Standar yang mengatur komponen dan banyaknya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.

7. Standar sarana dan prasarana

Standar nasional pendidikan terkait dengan kebutuhan minimal sekolah, sarana olah raga, tempat ibadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel, tempat bermain, tempat kreatif dan rekreasi serta bahan pembelajaran lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

8. Standar pengelolaan.

Standar nasional pendidikan berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pendidikan.⁶²

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶² Supadi, Manajemen Mutu Pendidikan, (Jakarta: UNJ Press, 2021), 21-23.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif seringkali disebut dengan penelitian naturalistik, karena dilakukan pada kondisi yang alamiah.⁶³ Pendekatan ini dipilih, karena peneliti ingin mengetahui secara mendalam mengenai manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu sekolah. Sementara jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu strategi penelitian yang mendeskripsikan suatu obyek, fenomena, atau *setting* sosial yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif. Artinya dalam penulisannya terdapat data dan fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar tidak melibatkan angka atau statistik. Dalam laporan penulisan penelitian kualitatif terdapat kutipan-kutipan data (fakta) yang diungkap dilapangan dimana untuk memberikan dukungan terhadap data yang akan disajikan dalam laporan penelitian.⁶⁴

Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan keadaan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu. Peneliti mengamati, menulis, mencatat, dan menggambarkan bagaimana manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu di Madrasah

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 56.

⁶⁴ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 11.

Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda di Kepulauan Giliraja Sumenep yang mengandung data-data deskriptif yang berasal dari sumber yang telah ditentukan.

B. Lokasi Penelitian

Sugiyono menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lokasi penelitian adalah tempat tentang situasi sosial yang akan peneliti teliti.⁶⁵ Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Kantor Kepala Sekolah MI Nurul Ulum dan MI Nurul Huda. Peneliti melakukan penelitian di dua lokasi ini, karena dua alasan, yaitu: *Pertama*, dua sekolah tersebut merupakan yang tertua dan terbesar yang ada di Kepulauan Giliraja. *Kedua*, dua sekolah tersebut belum pernah diteliti dalam konteks manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu sekolah.

C. Sumber Data

Sugiyono menyatakan ada dua jenis sumber data dalam penelitian, yaitu primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang peneliti dapatkan secara langsung dari narasumbernya. Sementara sumber data sekunder adalah sumber data yang peneliti dapatkan secara tidak langsung dari narasumbernya.⁶⁶ Berikut ini peneliti jelaskan tentang sumber data primer dan sekunder dalam penelitian ini:

1. Data primer

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, 58.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, 60.

Data penelitian pada jenis ini didapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa pihak dan hasil observasi. Hasil wawancara yang dimaksud dilakukan dengan beberapa pihak yaitu:

- a. Ketua Yayasan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda.
- b. Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda.
- c. Guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda.

2. Data Sekunder

Data penelitian pada jenis ini berupa dokumen, buku, atau sejenisnya yang peneliti dapatkan dari dua sekolah tersebut.

D. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen

1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian terdiri dari beberapa metode, yaitu:

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap lingkungan, peristiwa, aktifitas, objek dan lokasi penelitian secara langsung, cermat dan sistematis.⁶⁷ Hanya saja, dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai *passive participation*, yaitu peneliti hanya datang ke lokasi penelitian yang diamati tanpa ikut terlibat dalam kegiatan di dalamnya.

⁶⁷ Farida Nugrahani, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Surakarta:Cakra Books Solo, 2014), 90.

b. Wawancara

Wawancara merupakan serangkaian percakapan yang dilakukan oleh dua orang yaitu: pewawancara yang berperan mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang berperan untuk memberikan jawaban.⁶⁸ Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur dalam teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan panduan wawancara (*interview guide*). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada ketua yayasan, kepala sekolah dan guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda.

c. Dokumentasi

Sugiyono menyatakan bahwa yang dimaksud dengan dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, di mana bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶⁹ Segala bentuk dokumen bisa menjadi pendukung temuan penelitian yang tidak didapatkan dari metode observasi dan wawancara, bahkan bisa menunjukkan temuan baru. Dokumentasi penelitian ini berupa foto, rekaman suara wawancara, serta data pendukung lainnya.

Secara garis besar data-data yang dibutuhkan untuk penelitian ini bisa digambarkan dalam tabel kebutuhan data berikut ini:

Tabel 3.1 Kebutuhan Data Penelitian

Variabel	Indikator	Jenis Data	Metode Pengumpulan Data	Sumber Data

⁶⁸ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2001), 62-63.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, 65.

yang sudah disusun secara rinci.⁷¹ Oleh karena itu, analisis data menurutnya harus dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Tahapan ini merupakan proses kegiatan merangkum data-data yang telah diperoleh peneliti dengan cara memilih hal-hal pokok dan memfokuskannya pada hal-hal yang penting, serta menyusunnya secara sistematis. Dengan demikian, maka peneliti akan mudah memahami data.

2. Display Data

Tahapan ini merupakan proses menampilkan data yang peneliti peroleh sebagai hasil dari reduksi data di mana hal itu akan memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti akan menggunakan dua unit analisis dalam proses *display* data, yaitu: analisis sintaksis dan analisis tematik.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Penarikan kesimpulan atau konklusi yang bersifat tentatif di dalam penelitian kualitatif telah bisa dilakukan sejak awal penelitian dilakukan, yaitu pada saat peneliti telah mengumpulkan data. Kesimpulan itu tentu bukanlah kesimpulan final, karena kesimpulan itu masih diragukan di mana data kemungkinan akan bertambah selama berlangsungnya proses penelitian.

⁷¹ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 46.

F. Keabsahan Data

Sugiyono menyatakan bahwa yang dimaksud dengan keabsahan data adalah derajat ketepatan antara data sebenarnya pada objek penelitian dengan apa yang dilaporkan peneliti dalam laporan penelitiannya.⁷² Oleh karena itu, data penelitian dapat dikatakan absah atau valid, apabila peneliti melaporkan data yang tidak berbeda dengan yang sebenarnya terjadi di lapangan atau pada objek penelitian.

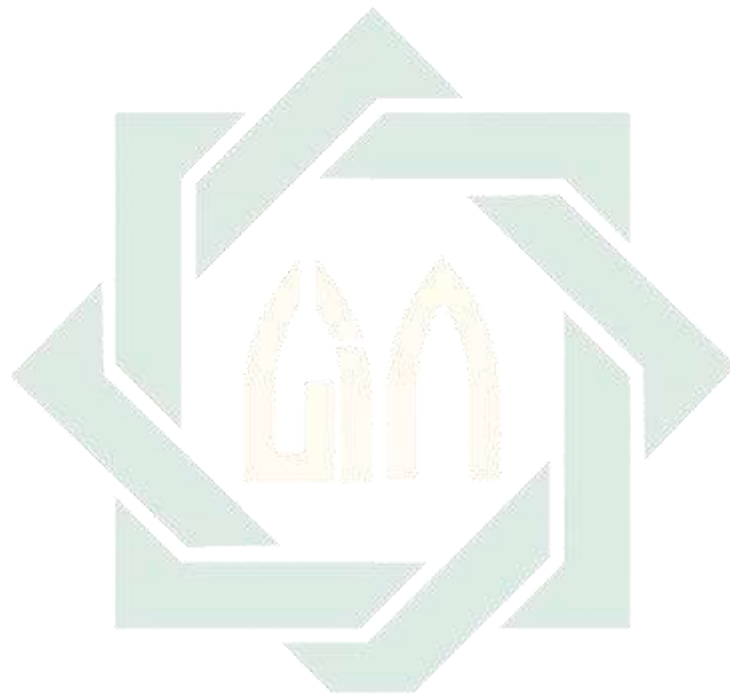
Selanjutnya, untuk memastikan data penelitian valid, maka perlu dilakukan uji validitas data. Penelitian ini akan melakukan uji validitas dengan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data melalui sumber lain. Triangulasi data yang peneliti tempuh melalui beberapa cara, yaitu menggunakan bahan referensi, menggunakan *member check* dan mengkonsultasikan data kepada para ahli bahasa.⁷³

Penggunaan bahan referensi yang dimaksud adalah peneliti menggunakan data pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan, seperti halnya data hasil wawancara yang didukung dengan adanya rekaman wawancara tersebut. Selanjutnya, *member check* adalah proses pengecekan data yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek penelitian atau narasumber secara langsung. Sementara pengkonsultasian data kepada para ahli bahasa dalam penelitian ini

⁷² Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 45.

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, 82

peneliti lakukan dengan kegiatan konsultasi bersama dosen pembimbing.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Lokasi Penelitian

a. Profil MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja Sumenep

Gambar 4.1 Dokumentasi sekolah



MI Nurul Ulum I merupakan lembaga pendidikan yang dikelola oleh Yayasan YAPSOSNU dan juga berada di bawah naungan Kementerian Agama. Madrasah ini berdiri pada tahun 1978 dan pada awalnya hanya memiliki satu kelas dengan jumlah siswa sekitar 3-10 anak yang rata-rata berumur 6-7 tahun. Saat ini, MI Nurul Ulum dipimpin oleh kepala sekolah bernama Hanifah, SPd.I. Lokasi lembaga pendidikan ini beralamatkan di Desa Banmaleng Kecamatan Giligenting Kab. Sumenep dan mendapatkan akreditasi B dengan nomor SK: 200/BAP-S/M/SK/X/2016. Satu tahun berikutnya, Lembaga pendidikan ini mendapatkan SK kelembagaan pada tahun 2017 dengan nomor SK: MIS/29.0091/2017.

Secara geografis, lembaga pendidikan ini terletak wilayah yang sangat cocok untuk proses belajar mengajar dan terletak di tengah

b. Profil MI Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep

Gambar 4.2 Dokumentasi sekolah



MI Nurul Huda merupakan lembaga pendidikan dasar yang berada di bawah Yayasan bernama YAPNU dan juga berada di bawah naungan Kementerian Agama. Berdirinya lembaga pendidikan ini diprakarasi oleh K. Yahya Sakwan Hasan yang masyhur dengan panggilan K. Mahfudz (alm). Awal mendirikan lembaga ini, K. Mahfudz dibantu mertuanya, K. Syuja'ie pada tahun 1964 yang berlokasi di Desa Banmaleng dimana waktu itu belum bernama Nurul Huda, akan tetapi Miftahul Huda. Namun santri yang tidak hanya datang dari Desa Banmaleng, tetapi juga berasal dari Desa Banbaru, menjadikan lokasi lembaga pendidikan dianggap kurang strategis, sehingga hal itu membuat K. Mahfudz kemudian memindahkan lokasi lembaga pendidikan ini ke Desa Banbaru pada tahun yang sama. Di Desa Banbaru tersebut, K. Mahfudz dibantu oleh K. Syamsul (saudara ipar) menjalankan proses pendidikan dengan sejumlah program mulai dari baca al-Quran dan kitab kuning. Beberapa kitab kuning yang diajarkan kepada para santri awalnya antara lain: *Safinatunnajah*, *Sullamuttaufiq*, *Ilmu Tauhid* dan *Ilmu Tajwid*. Sepeninggal K. Mahfudz

Tabel 4.5. Jumlah Siswa MI Nurul Huda Banbaru Periode 2022/2023

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
I	20	15	35
II	24	10	34
III	22	7	29
IV	17	16	33
V	21	19	40
VI	15	19	34
Jumlah	119	86	205

Para siswa di atas dibimbing atau diajar oleh 13 guru yang umumnya berpendidikan saraja atau strata satu (S1) dengan latar belakang pendidikan yang berbeda menyesuaikan dengan kebutuhan pendidikan dimana bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Daftar Guru MI Nurul Huda Banbaru

Nama Guru	Pend. Terakhir	Jabatan	Status Kepegawaian	Sertifikasi	
				Ya	Tidak
Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I	S1	Kamad	Guru		☐
M. Rasyidi, S.Pd.I	S1	Bendahara	Guru		☐
Ayatullah, S.Pd.I	S1	Sekretaris	Guru		☐
Fathol Anwar, S.Ag	S1		Guru		☐
Dadang H, S.Pd.I	S1		Guru		☐
Amil Wasit, S.Pd.I	S1		Guru		☐
Suroso, S.Pd.I	S1		Guru	☐	
Fauzan Adzim, M.Pd.I	S1		Guru	☐	
Adam Biono, S.Pd.I	S1		Guru		☐
Misbahul Khair, S.I.Kom	S1		Guru		☐
Syamsiadi, S.Ud	S1		Guru		☐
Husnul Hotimah, SE	S1		Guru		☐
Mulyadi, S.Pd.I	S1		Guru	☐	
Kurdiyanto al-Laily	S1		Guru		☐

2. Penerapan Manajemen Dalam Rekrutmen Guru

a. Penerapan Manajemen dalam Rekrutmen Guru di MI Nurul Ulum
Kepulauan Giliraja Sumenep

Lembaga pendidikan dasar MI Nurul Ulum pada dasarnya sudah menerapkan manajemen rekrutmen guru dalam bentuknya yang sangat sederhana dimana diawali dengan perencanaan, kemudian proses pelaksanaan rekrutmen dan evaluasi.

1) Perencanaan rekrutmen guru di MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja
Sumenep

Perencanaan tentu saja didasarkan atas kebutuhan guru untuk mengajar pada mata pelajaran tertentu. Namun rekrutmen guru ini tidak membutuhkan panitia khusus. Artinya, tidak ada proses pembentukan panitia. Segala sesuatu yang dibutuhkan sekolah dimusyawarahkan dengan guru-guru yang ada. Hal itu karena terkadang pada saat-saat tertentu, guru yang sudah menempati posisi tertentu dan mengajar pelajaran tertentu mengundurkan diri atau tiba-tiba tidak aktif mengajar karena sibuk dengan pekerjaan mencari nafkah untuk keluarga. Hal ini disampaikan oleh Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I:

“Kalau proses rekrutmennya, tentu direncanakan dan didiskusikan dengan guru-guru aktif yang setiap saat ada di sekolah. Indikasi rekrutmen itu biasanya ketika ada guru yang pergi ke Jakarta untuk menjalani usaha toko klontong, sehingga aktivitas mengajarnya menjadi terhambat dan kegiatan belajar-mengajarnya menjadi tidak berjalan.”⁷⁴

⁷⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

Ketua Yayasan YAPSOSNU, Sutirman, S.Pd.I juga mengatakan bahwa alumni-alumni MI Nurul Ulum sendiri yang hendak direkrut sebagai sebagai tenaga pengajar baru memiliki alasan lain seperti halnya guru yang tiba-tiba tidak aktif mengajar:

“Selain memperiotaskan alumni, terkadang rekrutmen guru dibutuhkan karena ada seorang guru yang tiba-tiba tidak aktif dengan bermacam-macam alasan. Kami tidak bisa memaksa seseorang untuk terus mengajar. Karena memang di sekolah ini gaji yang tersedia tidak seberapa dan guru memang dituntut untuk mengajar dengan semangat keikhlasan dan mengharap *ridla* Allah SWT”.⁷⁵

Saat terjadi kekosongan guru atau pengajar pada mata pelajaran tertentu, kepala sekolah MI Nurul Ulum melakukan musyawarah bersama dengan guru-guru yang ada. Selanjutnya kepala sekolah menugaskan pada guru tertentu atau kepala sekolah langsung mendatangi kediaman calon guru yang hendak direkrut untuk meminta mengajar di sekolah tersebut.

“Tidak ada proses pembentukan panitia rekrutmen guru, Mbak. Karena memang kebutuhannya sangat sederhana, kadang hanya 1 orang guru, paling banyak 2 orang guru. Bahkan, dalam pelaksanaannya, tidak membutuhkan selebaran seperti penerimaan pegawai di kantor pemerintahan atau kantor swasta. Segala sesuatunya hanya dimusyawarahkan dengan guru-guru yang ada”.⁷⁶

Biasanya, guru yang hendak direkrut dengan latar belakang alumni (MI Nurul Ulum) tersebut sudah menyandang status sarjana atau strata satu. Karena asumsi yang dikedepankan adalah bahwa

⁷⁵ Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Ulum, Sutirman, S.Pd.I, pada 28 Juni 2023, pukul 17.30 WIB.

⁷⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

guru dengan latar belakang sarjana dianggap mumpuni untuk mengajar pada mata pelajaran tertentu dan calon guru tersebut juga harus bisa mengaji dan terutama harus bisa mengajar. “Intinya sarja dan bisa ngajar serta bisa mengaji, Mbak”.⁷⁷

2) Proses pelaksanaan rekrutmen guru di MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja Sumenep

Menurut Hanifah, S.Pd.I selaku kepala sekolah MI Nurul Ulum, saat proses pelaksanaan rekrutmen guru untuk mata pelajaran tertentu yang sedang kosong, maka prosesnya melalui silaturahmi ke kediaman calon guru. Silaturahmi tersebut dimaksudkan untuk menjajaki dan menawarkan satu posisi guru di sekolah tersebut agar bisa diisi oleh calon guru tersebut. Jika tawaran tersebut mendapat sambutan yang baik atau calon guru tersebut bersedia, maka dilakukan tes ngaji (baca al-Qur’an) dan praktek mengajar secara sederhana di hadapan kepala sekolah.

“Biasanya melalui silaturahmi ke rumah guru alumni yang sudah pulang ke kampung halaman setelah menjalani proses pendidikan di lembaga universitas di luar daerah. Namun, meskipun kayak *gitu*, proses uji kelayakan (mengajar) tetap ada seperti tes mengaji, dan tes mengajar pada mata pelajaran tertentu. Karena pada dasarnya rekrutmen guru baru itu menyesuaikan dengan kebutuhan guru pada mata pelajaran tertentu biasanya saya langsung yang mengetes kemampuannya dalam mengaji dan mengajar, Mbak.”⁷⁸

⁷⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

⁷⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

Selain itu, Hanifah, S.Pd.I menyanggah kalau dalam proses rekrutmen guru ada indikasi praktek nepotistik. Karena dalam prakteknya, calon guru yang hendak direkrut masih melalui uji kelayakan, yaitu kelayakan mengaji dan mengajar.

“Tidak ada istilah nepotisme di sekolah kami dalam proses rekrutmen guru. Karena guru yang mau direkrut terlebih dahulu dites kemampuan mengaji dan mengajarnya. Kalau pada akhirnya ternyata tidak bisa mengaji dan mengajar, maka kami tidak jadi merekrut-nya.”⁷⁹

Menurut Hanifah, S.Pd.I, tes mengaji dan mengajar itu merupakan kemampuan mendasar yang harus dimiliki calon guru. Karena MI Nurul Ulum merupakan lembaga pendidikan yang berbasis pesantren dan mengharuskan setiap guru di dalamnya memiliki kemampuan tersebut.

“Itu prinsipnya, Mbak. Harus bisa ngaji dan ngajar. Soalnya ini lembaga pesantren. Kalau orang pesantren tidak bisa *ngaji* dan *ngajar*, kan aneh. Si calon harus bisa *ngajar*, karena memang dimaksudkan agar bisa mengajar pada mata pelajaran tertentu. Percuma kalau setelah direkrut ternyata tidak bisa mengajar.”⁸⁰

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang guru yang sudah mengajar beberapa tahun di MI Nurul Ulum, Hesam, S.Pd.I, bahwa dirinya dahulu saat mau direkrut untuk mengajar, diminta untuk membaca al-Qur’an dan mengajar suatu mata pelajaran di hadapan kepala sekolah.

“Saya dulu juga diminta mengajar dan mengaji. Alhamdulillah saya dinyatakan layak untuk mengajar. Dan saya niatkan

⁷⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

⁸⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

aktivitas saya mengajar ini sebagai bentuk pengabdian saya kepada sekolah yang telah membesarkan saya dulu. Istilah orang Madura, saya mau *mabheli dhuleng*”.⁸¹

Menurut Ketua Yayasan YAPSOSNU, Sutirman, S.Pd.I, jika calon guru yang direkrut ternyata memiliki kemampuan atau keterampilan lain, misalnya dalam bidang kesenian dan yang sejenis, hal itu akan menjadi nilai tambah tersendiri. Nantinya, keterampilan-keterampilan di luar mengajar akan dimanfaatkan untuk kegiatan ekstrakurikuler.

“Andaikata si calon guru punya kelebihan atau keterampilan lain, maka itu akan menjadi nilai *plus* bagi guru dan juga bagi sekolah. Keterampilan-keterampilan lain selain mengajar mungkin didapatkan dan terasah saat mereka berada di luar daerah, misalnya saat berada di lingkungan pendidikan universitas.”⁸²

3) Evaluasi rekrutmen guru di MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja

Sumenep

Proses evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengecek sejauh mana kelayakan guru yang sudah direkrut untuk mengajar. Namun demikian, saat hasil evaluasi menyatakan ada yang perlu diperbaiki oleh guru yang dievaluasi, maka ada pembinaan khusus dari para guru senior.

“Bagini, Mbak. Jadi misal setelah dievaluasi guru yang sudah direkrut dan diberi kesempatan untuk mengajar kurang mampu menyampaikan materi ajar kepada siswa, kami lakukan pembinaan. Karena kami sadar betul bahwa awal-awal seorang

⁸¹ Wawancara dengan guru MI Nurul Ulum, Abd. Hadi, S.Pd.I, Kamis 28 Juni 2023, Pukul 08.00 WIB.

⁸² Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Ulum, Sutirman, S.Pd.I, pada 28 Juni 2023, pukul 17.30 WIB.

guru mengajar pasti memiliki kekurangan. Dan kita tidak serta merta hanya melihat kekurangannya saja. Kita memperbaiki kekurangan itu dengan pembinaan dan pelatihan, sehingga guru tadi menjadi terampil. Biasanya begitu diberi pembinaan dan pelatihan sekali atau dua kali, guru tadi sudah mampu mengajar seperti para guru lainnya.”⁸³

Hanya saja, pelatihan itu hanya berlangsung saat awal-awal terjadinya rekrutmen guru. Karena itu, peneliti tidak bisa mengobservasi secara langsung kegiatan tersebut. Namun sejauh observasi peneliti pada beberapa guru yang direkrut paling mutakhir, mereka sudah memiliki kemampuan mengajar sebagaimana mestinya.

Hambatan-hambatan dalam proses rekrutmen guru di MI Nurul Ulum, terkadang alumni yang hendak direkrut sebagai guru tidak bersedia. Menurut Hanifah, jarang sekali ada alumni yang mau mengajar di lembaga yang telah membesarkannya. Alasannya karena tergiur dengan uang atau kemampuan finansial melimpah dari aktivitas menjaga warung sembako di Jakarta atau daerah lainnya yang saat ini sudah menjamu di Pulau Gili Raja.

“Banyak alumni yang memilih menjaga toko daripada mengajar di MI Nurul Ulum. Mungkin karena uang yang melimpah di situ. Sehingga, dengan perspektif kuantitatif semacam itu, mengajar dianggap bukan jalan menjadi kaya”.⁸⁴

⁸³ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

⁸⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

b. Penerapan Manajemen dalam Rekrutmen Guru di MI Nurul Huda
Kepulauan Giliraja Sumenep

MI Nurul Huda masih mempraktekkan rekrutmen guru dengan manajemen yang tidak lengkap, karena manajemen rekrutmennya hanya berupa perencanaan dan proses pelaksanaan rekrutmen guru saja. Dua hal itu sepenuhnya diputuskan oleh Ketua Yayasan, K. Abd. Halim Yahya, S.Pd.I. Artinya, kebijakan untuk merekrut atau tidak merekrut guru baru sepenuhnya berada di tangan Ketua Yayasan tersebut.

1) Perencanaan rekrutmen guru di MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja
Sumenep

Dalam rangka untuk merekrut guru baru, pertama-tama Ketua Yayasan mendapat laporan dari kepala sekolah MI bahwa ada kekosongan guru pada mata pelajaran tertentu. Setelah itu, Ketua Yayasan yang akan memutuskan apakah akan memanfaatkan guru yang ada atau perlu merekrut guru baru. Selanjutnya, Ketua Yayasan akan merencanakan sendiri bagaimana proses rekrutmen itu.

“Kalau di sini segala sesuatunya diputuskan Ketua Yayasan, Mbak. Termasuk dalam merekrut guru baru. Karena tolak ukur yang ideal bagi Ketua Yayasan sangat kualitatif, yaitu bisa baca kitab kuning dan menerjemahkannya. Kami lapor terlebih dahulu kepada beliau. Nanti selanjutnya beliau yang memutuskan dan merencanakan untuk mau atau tidak merekrut guru baru. Artinya, kami terima jadi saja”.⁸⁵

⁸⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 12.00 WIB.

2) Proses pelaksanaan rekrutmen guru di MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja

Proses rekrutmen guru di lembaga pendidikan ini masih menggunakan cara konvensional. Tidak semua orang bisa menjadi guru di lembaga pendidikan ini. Karena syarat mutlak yang harus dipenuhi calon guru yang hendak direkrut adalah memiliki kemampuan baca kitab kuning dan bisa mengaji. Karena program yang dikedepankan di sekolah ini adalah untuk mencetak generasi muda berakhlakul karimah dan mampu membaca kitab kuning dan menerapkannya di kehidupan nyata. Hal ini disampaikan oleh Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I:

“Syarat untuk bisa mengajar di lembaga kami harus bisa baca kitab kuning, Mbak. Tanpa kemampuan itu, sekolah ini tidak merekrutnya. Karena kami hendak mencetak generasi handal yang memiliki kemampuan membaca dan mengakses sumber-sumber Islam zaman dahulu. Karena itu, santri kami diberi bekal ilmu alat, yaitu Ilmu Nahwu dan Ilmu Sharraf serta mempraktekkanya dalam membaca kitab kuning”.⁸⁶

Wiwik Menambahkan bahwa dalam proses tes membaca kitab kuning untuk calon guru, Ketua Yayasan sendiri yang mengecek kemampuan baca kitab kuningnya. Biasanya kitab yang diminta untuk dibaca dan diterjemahkan adalah kitab *safinatunnajah* dan *sullamuttaufiq*. Namun, jika guru tersebut hendak diminta untuk mengajar kitab kuning yang lainnya, maka kitab yang hendak

⁸⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 12.00 WIB.

dijadikan materi ajar kepada siswa diminta untuk dibaca dan diterjemahkan kepada calon guru tersebut.

“Biasanya *sullam* atau *safina* yang dijadikan bahan tes. Calon guru diminta membacanya atau menerjemahkannya. Bisa juga kitab lain yang hendak diampu atau diajar calon guru seperti halnya *taqrib* atau *fathul qarib*” Kadang kalua keperluannya guru nahwu, biasanya calon guru diminta baca kitab nahwu yang tersedia di pesantren.”⁸⁷

Proses rekrutmen semacam ini juga disampaikan oleh Rasyidi, S.Pd.I selaku guru di MI Nurul Huda. Menurutnya, seorang guru yang mau direkrut wajib bisa baca kitab kuning meskipun tidak diminta untuk mengajar kitab kuning. Kemampuan membaca kitab kuning tersebut diharuskan dimiliki calon guru, karena sewaktu-waktu bisa saja diminta untuk menggantikan guru pengajar kitab kuning yang berhalangan hadir saat waktu aktivitas belajar-mengajar akan berlangsung.

“Jadi harus selalu siap siaga. Ketua Yayasan waktu itu mengatakan kepada saya bahwa keharusan bisa baca kitab kuning karena bisa saja saya akan diminta menggantikan guru lain yang berhalangan untuk mengajar. Saya dulu dites baca kitab *Taqrib*. Alhamdulillah karena di pesantren Nurul Islam Karancempaka memang belajar kitab tersebut, saya dimudahkan dan lulus tes baca kitab di hadapan ketua Yayasan.”⁸⁸

Menurut Rasyidi, guru-guru diharuskan bisa baca kitab kuning karena selain cita-cita sekolah, sewaktu-waktu setiap santri akan

⁸⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 12.00 WIB.

⁸⁸ Wawancara dengan Guru MI Nurul Huda, Rasyidi, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 14.00 WIB.

dipersiapkan untuk diikuti mengikuti ajang lomba baca kitab (*qiroatul kutub*).

“Ya memang dalam momen-momen tertentu, ada ajang baca kitab kuning untuk para santri se-Kabupaten Sumenep untuk siswa MI dan yang sederajat. Karena itu, aktivitas pelatihan dan pengajaran kitab kuning di sekolah ini juga dintensifkan.”

Selain itu, Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Abd. Halim Yahya mengatakan bahwa santri selain dididik dan diajar dengan ilmu-ilmu umum, juga diajar kitab kuning. Karena mereka dipersiapkan sebagai *mundzirul qaum* (pemimpin umat) di masa depan. Karena menurutnya, untuk menjadi pemimpin umat, santri atau siswa harus bisa mengakses kitab-kitab rujukan yang bagus dan berbahasa Arab. Sehingga harapan pihak sekolah kepada para santri bisa membeirkan petuah-petuah keagamaan dengan dasar keagamaan yang kokoh.

“Mereka ini *kan* memang dipersiapkan sebagai *mundzirul qoum*, Mbak. Tidak mungkin menjadi *mundzirul qoum* tanpa kemampuan baca *turots* yang mumpuni. Karena itu pulalan, mereka selepas *nyantri* di pesantren ini, kami arahkan agar mondok di pesantren. Beberapa alumni kami banyak yang nyantri di Pesantren Al-Amien Prenduan, Anuqayah Guluk-Guluk, Lirboyo, dan lain-lain”.⁸⁹

Dalam proses rekrutmennya, Ketua Yayasan, K. Abd. Halim, langsung mendatangi kediaman calon guru yang hendak direkrut. Calon guru yang hendak direkrut memiliki latar belakang pesantren yang baik. Biasanya alumni Nurul Islam Karangcempaka, Al-

⁹¹ Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Halim Yahya, S.Pd.I, Jumat, 30 Juni 2023, Pukul 08.30 WIB.

Amien Prenduan, Annuqayah, dan pesantren-pesantren yang mengajarkan kitab kuning dengan intens lainnya.

“Saya datang langsung ke rumahnya. Biasanya saya disambut dengan baik. Calon guru yang hendak direkrut ini yang tidak pergi ke Jakarta. Karena pada umumnya orang-orang Gili ini sekarang berangkat ke Jakarta untuk membuka toko sembako. Kalau kebetulan mereka alumni Al-Amien, Annuqayah, Nurul Islam, biasanya akan lolos tes baca kitab kuning. Karena memang sudah ada dasar dari pondok.”⁹⁰

Menurut Halim, saat berada di kediaman calon guru yang hendak direkrut, dirinya mengutarakan maksud dan tujuannya, yaitu akan memintanya mengampu atau mengajar di lembaga MI Nurul Huda. Biasanya calon guru akan menerima tawaran jika kebetulan tidak ada kesibukan yang menyita waktunya. Namun, calon guru bisa saja menolak tawaran dengan alasan memiliki kesibukan yang tidak mungkin ditinggalkan.

“Ada yang menerima, ada juga yang menolak. Biasanya yang menolak karena menyatakan tidak mampu mengajar dan tidak bisa baca kitab kuning” katanya.⁹¹

Karena itu, menurut K. Halim tidak ada istilah nepotisme di dalam proses rekrutmen guru MI Nurul Huda. Karena calon guru yang hendak direkrut diharuskan lolos tes baca kitab kuning meskipun segala keputusan merekrut guru ada pada Ketua Yayasan.

⁹⁰ Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Halim Yahya, S.Pd.I, Jumat, 30 Juni 2023, Pukul 08.30 WIB.

⁹¹ Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Halim Yahya, S.Pd.I, Jumat, 30 Juni 2023, Pukul 08.30 WIB.

“Meskipun saya yang menentukan akan merekrut guru, tapi saya hanya mengutamakan mereka yang bisa baca kitab kuning. Karena itu, kami tidak nepotistik. Karena kami mengharapkan para santri atau siswa bisa baca kitab kuning dan mempraktekkannya seperti halnya guru-guru mereka di sekolah”.⁹²

Namun, K. Halim menyatakan bahwa hambatan akan selalu ada dalam proses rekrutmen guru. Hambatan yang dimaksud, seringkali guru yang dianggap mumpuni dan layak mengajar di MI Nurul Huda, sewaktu-waktu mengundurkan diri karena ikut tetangganya pergi merantau untuk menjaga warung sembako. Karena diakui atau tidak, gaji menjadi guru tidak sebesar gaji dari penjaga warung sembako.

“Hambatannya, baru sebulan atau dua bulan sudah pamit ke sekolah agar diijinin berangkat ke Jakarta untuk menjaga warung sembako. Kami tidak memaksanya tetap mengajar. Karena kami sadar gaji yang kami sediakan sangatlah terbatas dan tidak sebesar penjaga warung.”⁹³

3. Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep

Apabila dilihat dari mutu atau kualitas pendidikan (dilihat dari prestasi akademik maupun non-akademik) yang telah dihasilkan para siswa, baik MI Nurul Ulum maupun MI Nurul Huda, sama-sama melaporkan adanya kecenderungan peningkatan prestasi yang baik dari waktu ke waktu.

⁹² Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Halim Yahya, S.Pd.I, Jumat, 30 Juni 2023, Pukul 08.30 WIB.

⁹³ Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Halim Yahya, S.Pd.I, Jumat, 30 Juni 2023, Pukul 08.30 WIB.

a. Mutu Pendidikan di MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja Sumenep

Kepala sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, menyatakan bahwa prestasi akademik siswa semakin baik dari waktu ke waktu. Hal itu bisa dilihat dari variatifnya siswa yang menempati posisi ranking 1, 2 dan 3 di MI Nurul Ulum (dari kelas I sampai kelas VI).

“Kalau bicara prestasi, siswa semakin semangat belajar dengan adanya guru baru. Dan, ini yang terpenting. Prestasi akademik tidak hanya milik orang-orang tertentu saja. Artinya, ada kecenderungan para siswa semakin kompetitif dalam meraih prestasi akademik. Kalau dulu, sebelum kami tata rapi, yang mendapat ranking 1, 2 atau 3 orang-orangnya itu itu saja.”⁹⁴

Selain itu, kata Hanifah, mutu atau kualitas MI Nurul Ulum bisa dilihat dari semakin banyaknya masyarakat yang menyekolahkan anak-anak mereka ke lembaga pendidikan tersebut.

Jumlah siswa pada saat penerimaan Peserta Didik Baru dari tahun ke tahun semakin meningkat dengan jumlah yang cukup signifikan.

“Animo masyarakat semakin besar. Banyak masyarakat yang menyekolahkan anaknya ke lembaga kami. Artinya, kalau mereka tidak menilai kita berkualitas, mereka tidak mempercayakan pendidikan anak-anak mereka kepada kami.”⁹⁵

Selain itu, prestasi non-akademik juga banyak diraih para peserta didik atau siswa di MI Nurul Ulum seperti juara satu lomba

⁹⁴ Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Halim Yahya, S.Pd.I, Jumat, 30 Juni 2023, Pukul 08.30 WIB.

⁹⁵ Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Halim Yahya, S.Pd.I, Jumat, 30 Juni 2023, Pukul 08.30 WIB.

perkemahan pemula antar madrasah ibtidaiyah se-Giliraja, juara satu lomba pidato, dan juara satu lomba baca puisi.

“Kalau sampean mau lihat, Mbak. Ini ada beberapa prestasi siswa beberapa bulan belakangan. Ada juara satu lomba perkemahan, juara satu lomba pidato, lomba baca puisi. Ini menandakan kalau kami berkualitas, karena kami memang sungguh-sungguh dalam mendidik siswa”.⁹⁶

b. Mutu Pendidikan di MI Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep

Sebagai lembaga tertua di Pulau Gili Raja, siswa-siswi MI Nurul Huda telah menorehkan banyak prestasi, baik di bidang akademik maupun di bidang non-akademik. Salah indikator mutu atau kualitas pendidikan di MI Nurul Huda adalah prestasi akademik para siswa yang mampu mengungguli prestasi akademik siswa dari luar sekolah yang melanjutkan pendidikan lebih tinggi, yaitu jenjang MTS di Nurul Huda. Karena para siswa di MTS Nurul Huda datang dari lembaga-lembaga lain yang masih berada di lingkungan pulau Gili Raja. Bahkan posisi ranking teratas atau 10 besar selalu diraih oleh alumni MI Nurul Huda. Selain itu, masyarakat juga semakin percaya kepada MI Nurul Huda, sehingga mereka menyekolahkan anak-anak mereka ke lembaga tersebut. Jumlah siswa pun dari tahun ke tahun semakin bertambah.

“Secara akademis, siswa-siswi MI Nurul Huda selalu berada di urutan teratas, 10 besar *lah*. Karena memang iklim akademik yang kami bangun sejak di pendidikan dasar adalah iklim kompetitif. Sehingga, siswa-siswa akan terpacu untuk meraih prestasi akademik yang lebih baik dibanding dengan teman lainnya yang sudah mendapat prestasi akademik yang lebih baik

⁹⁶ Wawancara dengan Ketua Yayasan Nurul Huda, K. Halim Yahya, S.Pd.I, Jumat, 30 Juni 2023, Pukul 08.30 WIB.

darinya. Masyarakat pun semakin percaya pada MI Nurul Huda. Ini bisa dilihat dari jumlah siswa yang mendaftar dari waktu ke waktu”.⁹⁷

Selain prestasi akademik, sejumlah siswa MI Nurul Huda telah meraih prestasi non-akademik di luar sekolah. Salah satunya juara 2 lomba baca kitab kuning dalam ajang *Musabaqah Qiraatil Kutub* yang diselenggarakan Kabupaten Sumenep. Lomba baca kitab kuning ini diikuti oleh lembaga pendidikan dasar yang berada di bawah naungan Kementerian Agama.

“Siswa kami pernah juara 2 dalam lomba baca kitab kuning untuk tingkat MI se-Kabupaten Sumenep. Menurut kami, itu caaian yang prestisius, karena mampu mengalahkan beberapa perwakilan dari lembaga-lembaga pendidikan dasar yang ada di Kabupaten Sumenep di bawah Kementerian Agama. Ini bukan ajang menyombongkan diri, tetapi sebagai *tahadduts binni'mah* (mensyukuri nikmat) saja”.⁹⁸

Selain berprestasi dalam lomba baca kitab kuning, salah satu siswa MI Nurul Huda juga berprestasi dalam ajang lomba Olimpiade Matematika se-Kabupaten Sumenep untuk siswa tingkat MI/SD dan yang sederajat. Siswa yang bernama Aldi Firmansyah berhasil mendapatkan juara 1 dalam ajang perlombaan tersebut. Bahkan, siswa tersebut menjadi perwakilan Kabupaten Sumenep untuk ajang Olimpiade Matematika tingkat provinsi yang berlokasi di Universitas Islam Malang (UNISMA).

“Ada anak didik kami juga pernah juara 1 Olimpiade Matematika di Sumenep dan mewakili kabupaten Sumenep

⁹⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 12.00 WIB.

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 12.00 WIB.

dalam ajang Olimpiade Matematika di Malang, di UNISMA. Kami memang memiliki basik *turots*, tetapi tidak melupakan pendidikan umum lainnya, sehingga siswa kami juga berprestasi di bidang umum seperti matematika ini. Alhamdulillah siswa kami yang bernama Aldi Firmansyah berhasil mengharumkan nama almamaternya”.⁹⁹

Tidak hanya prestasi tersebut, belakangan siswi MI Nurul Huda berhasil menjadi juara 2 dalam lomba pidato Bahasa Arab dalam ajang Pekan Olahraga dan Seni (Porseni) di Kabupaten Sumenep. Bahkan, menurut kepala sekolah, siswa tersebut telah membuat kagum dewan juri karena intonasi dan ekspresi khas orang Arab dalam berpidato bahasa tersebut. Siswi yang dimaksud bernama Elma Ainun Nazila kelas V.

“Selain itu, siswi kami yang bernama Elma Ainun Nazila berhasil menjadi j juara 2 saat lomba pidato Bahasa Arab di Porseni Kabupaten Sumenep yang berlokasi di MIN Terate. Siswi ini bahkan membuat dewan juri kagum karena intonasi dan ekspresi yang ditampilkannya mirip *banget* dengan orang Arab saat berpidato. *Lahjah*-nya atau logatnya juga dapet *banget* kata dewan juri. Itu sampai diberitakan oleh media *Nuriska.id*. Sampean bisa cek sendiri, Mbak”.¹⁰⁰

4. Manajemen Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ulum dan Nurul Huda

Kedua lembaga sama-sama mengklaim bahwa rekrutmen guru yang memiliki kualifikasi sebagaimana ditetapkan pihak lembaga masing-masing diakui telah membuat mutu pendidikan semakin baik dari waktu ke waktu. Hal itu terbukti dengan adanya prestasi akademik

⁹⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 12.00 WIB.

¹⁰⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 12.00 WIB.

dan non-akademik yang diraih siswa dan siswi, baik di lembaga MI Nurul Ulum maupun Nurul Huda.

a. Manajemen Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu di MI Nurul Ulum Kepulauan Giliraja Sumenep

Kepala MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, menyatakan bahwa dengan adanya manajemen yang baik dari proses rekrutmen guru baru, pada akhirnya telah membuat suasana belajar mengajar menjadi lebih hidup dan memotivasi siswa dalam belajar. Hal itu karena sebagian guru baru yang direkrut sekolah telah menerapkan cara mengajar secara variatif dengan bantuan alat peraga seperti proyektor, *leaflet*, dan sejenisnya. Ketika siswa termotivasi belajar, maka prestasi yang akan mereka raih akan lebih baik.

“Memang ada juga yang perlu kami bina lagi. Tetapi, sebagian guru baru yang kami rekrut ternyata memiliki kemampuan dan keterampilan mengajar yang variatif. Ada juga guru baru yang memanfaatkan media peraga yang sebelumnya belum pernah kami gunakan. Karena umumnya guru-guru kami menggunakan metode ceramah. Sehingga dengan metode-metode variatif itu mampu membuat siswa termotivasi dan mau meningkatkan prestasi”.¹⁰¹

Apa yang disampaikan oleh Hanifah tersebut memang didukung oleh data observasi peneliti. Karena saat peneliti mengobservasi alat peraga seperti proyektor, memang ada proyektor yang tersimpan di kantor. Selain itu ada *power point* (PPT) di komputer yang ada di kantor lembaga pendidikan MI Nurul Ulum sebagaimana diperlihatkan Hanifah kepada peneliti.

¹⁰¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Ulum, Hanifah, S.Pd.I, Rabu, 28 Juni 2023, Pukul 13.30 WIB.

b. Manajemen Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu di MI Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep

Kepala MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, juga menyampaikan hal yang serupa bahwa manajemen rekrutmen guru yang dilakukan Ketua Yayasan telah membuahkan hasil, yaitu meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan dasar tersebut. Hal itu menurutnya bisa dilihat dari hasil prestasi non-akademik yang telah dicapai oleh sejumlah siswa maupun siswi seperti dalam ajang lomba pidato, lomba baca kitab kuning dan lomba olimpiade matematika. Prestasi-prestasi semacam itu sebelumnya tidak pernah didapatkan.

“Tentu rekrutmen guru baru sederhana yang kami lakukan telah mampu meningkatkan mutu sekolah kami. Indikator paling sederhananya terjadinya peningkatan prestasi non-akademik siswa yang tadi sudah saya sebutkan, Mbak. Setiap ada ajang lomba siswa siswi kami selalu siap siaga dan diikuti. Memang ada yang berhasil menjadi juara, tetapi ada juga yang gagal. Itu normal dalam proses pendidikan manapun. Tidak hanya terjadi di sekolah kami”.¹⁰²

Menurut Wiwik, lembaga yang dipimpinnya memang menanamkan kepada setiap siswa bahwa berprestasi itu bukan suatu pilihan. Akan tetapi suatu keharusan. Namun demikian, ketika ada siswa yang tidak berprestasi dalam ajang perlombaan, lembaganya tetap memotivasinya agar menjadi lebih baik ke depannya.

¹⁰² Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 12.00 WIB.

“Bagi kami, menjadi juara itu keharusan. Kami tanamkan prinsip semacam itu agar siswa termotivasi untuk terus berprestasi”.¹⁰³

B. Pembahasan

1. Penerapan Manajemen Rekrutmen Guru di MI Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep

Penerapan manajemen rekrutmen guru, baik di MI Nurul Ulum maupun di MI Nurul Huda, sebenarnya sudah dilaksanakan walaupun masih dalam bentuk yang sangat sederhana. Namun dalam konteks manajemen rekrutmen guru, MI Nurul Ulum sedikit lebih baik dibanding MI Nurul Huda. Hal itu karena secara garis besar MI Nurul Ulum telah menerapkan manajemen rekrutmen guru yang baik, yaitu perencanaan, proses pelaksanaan dan evaluasi. Sementara MI Nurul Huda memang melakukan perencanaan dan proses pelaksanaan rekrutmen, akan tetapi tidak dilakukan proses evaluasi setelah terjadinya rekrutmen guru dan keputusan rekrutmen guru berada di tangan Ketua Yayasan.

Namun demikian, kedua lembaga tersebut sama-sama memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mendapatkan guru yang berkualitas di bidang masing-masing. Musayyadah menyatakan bahwa tujuan rekrutmen guru yaitu untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya.¹⁰⁴ Berkompeten yang dimaksud adalah guru-guru yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan apa

¹⁰³ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Nurul Huda, Wiwik Rofiqoh, S.Pd.I, Jumat 30 Juni 2023, Pukul 20.00 WIB.

¹⁰⁴ Musayyadah, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di TK Bina Anaprasa Nuris Kecamatan Summersari Kabupaten Jember”, *Skripsi Universitas Jember*, 2020. 43.

yang diinginkan lembaga. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa yang mengatakan bahwa rekrutmen guru merupakan suatu upaya untuk mendapatkan calon-calon tenaga pengajar dengan syarat kualifikasi sebanyak-banyaknya.¹⁰⁵

Selain itu, dalam proses manajemen rekrutmen guru, terdapat perbedaan antara MI Nurul Ulum dan MI Nurul Huda. Jika calon guru yang hendak direrut MI Nurul Ulum hanya disyaratkan bisa baca al-Quran dan bisa mengajar, namun di MI Nurul Huda mensyaratkan agar calon guru yang hendak direrut bisa baca kitab kuning dan menerjemahkannya serta bisa mengajar. Praktek semacam itu tidak hanya terjadi di dua sekolah yang peneliti teliti tersebut. Namun juga terjadi di sekolah lain seperti di pondok pesantren Mushafawiyah Purbabaru sebagaimana juga ditunjukkan oleh penelitian Ariani bahwa para calon guru disayartkan harus bisa baca kitab gundul atau kitab kuning seperti *Bajuri Jilid I, F'anut Thalibin*, dan seterusnya.¹⁰⁶

2. Mutu Pendidikan di MI Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep

Apabila dilihat dari segi mutu pendidikan, maka kedua sekolah tersebut (MI Nurul Ulum dan MI Nurul Huda) sama-sama melaporkan bahwa mutu sekolah yang bisa dilihat dari indikator prestasi siswa dan siswi dari aspek akademik dan non-akademik yang berhasil diraih oleh masing-masing siswa dan siswi di kedua lembaga pendidikan tersebut.

¹⁰⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), 153.

¹⁰⁶ Ariani, Rekrutmen Tenaga Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*, 2020.

Kedua lembaga sama-sama melaporkan bahwa terjadi kompetisi yang kompetitif antar siswa di masing-masing sekolah. Prestasi akademik tersebut bisa dilihat dari peraih rangking kelas, khususnya ranking 1, 2 dan 3 (dari kelas I sampai kelas VI) yang semakin variatif. Artinya, karena suasana kelas semakin kompetitif dari waktu ke waktu, para peraih rangking kelas tidak dimonopoli oleh satu atau dua orang saja.

Namun dalam bidang non-akademik, prestasi siswa Nurul Huda sedikit lebih baik dibandingkan dengan Nurul Ulum. Jika prestasi non-akademik yang diraih para siswa MI Nurul Ulum hanya pada wilayah kepulauan Giliraja saja, maka prestasi non-akademik yang diraih para siswa dari MI Nurul Huda sudah pada level kabupaten, bahkan pada level provinsi. Secara teoritis, mutu pendidikan merupakan kualitas yang telah dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan yang bisa diidentifikasi dari banyaknya prestasi yang dimiliki siswa, baik itu akademik maupun non-akademik.¹⁰⁷

Selain itu, mutu pendidikan juga bisa dilihat dari kepuasan pelanggan dalam hal ini kepuasan wali santri. Wali santri bisa diidentifikasi puas terhadap praktek pengajaran di lembaga pendidikan bisa dilihat dari semakin meningkatnya jumlah siswa yang mendaftar di sekolah dari waktu ke waktu dimana hal itu tentu diiringi dengan keinginan para orang tua mereka. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Imron Rosadi Kemas bahwa mutu suatu lembaga pendidikan ditentukan

¹⁰⁷ Ahmad Zaini Aziz, "Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah", *Jurnal Pendidikan Islam*, 10, No. 2, 2015, 1-14.

sejauh mana pelanggan internal maupun eksternal itu merasa puas terhadap terhadap layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan tersebut.¹⁰⁸

3. Manajemen Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu di MI

Nurul Ulum dan Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep

Kedua lembaga pendidikan yang diteliti di dalam penelitian ini sama-sama mengakui bahwa dengan manajemen rekrutmen guru yang baik, mutu pendidikan semakin meningkat. Hal itu karena para guru yang direkrut telah berkontribusi dalam memberikan warna bagi dunia pendidikan, sehingga para siswa menjadi semangat dan termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan prestasi. Secara teoritis, guru yang berkualitas akan menentukan kualitas pendidikan di suatu sekolah. Sebab guru merupakan penggerak utama pada suatu lembaga pendidikan.¹⁰⁹ Selain itu, guru yang berkualitas dan profesional sangatlah diperlukan dalam rangka meningkatkan untuk menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia-manusia yang kompeten dan unggul.¹¹⁰

¹⁰⁸ Imron Rosadi Kemas, *Manajemen Kinerja dan Penjaminan Mutu Pendidikan Teori dan Praktik* (Jambi: Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020), 50.

¹⁰⁹ Umi Hanifah, "Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga", *Jurnal Education*, 7, No. 4, 2021, 1624.

¹¹⁰ D. Sirojuddin and M. Al-Ghazali, "Strategi Sekolah dalam Peningkatan Profesionalitas Guru dalam Pembelajaran PAI di SMA 2 Darul Ulum Jombang", *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2, No.1, 57-65.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan rekrutmen guru di MI Nurul Ulum sudah dilaksanakan meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana, yaitu perencanaan, proses pelaksanaan rekrutmen (mensyaratkan bisa mengaji dan mengajar bagi calon guru yang hendak direkrut) dan evaluasi. Sementara penerapan manajemen rekrutmen guru di MI Nurul Huda hanya meliputi dua hal, yaitu perencanaan dan pelaksanaan (mensyaratkan bisa membaca kitab kuning dan menerjemahkannya serta bisa mengajar bagi calon guru yang hendak direkrut) dimana keduanya berada di bawah kendali dan keputusan langsung Ketua Yayasan.
2. Mutu lembaga pendidikan pada kedua lembaga pendidikan tersebut diklaim sama-sama berkualitas dengan torehan prestasi akademik dan non-akademik siswa. Kedua sekolah sama-sama melaporkan bahwa prestasi akademik tidak dimonopoli oleh beberapa orang saja, melainkan variatif, karena suasana kelas semakin kompetitif. Namun dalam hal prestasi non-akademik, MI Nurul Huda lebih maju dibandingkan dengan Nurul Ulum. Karena torehan prestasi akademik siswa-siswi MI Nurul Ulum masih berada pada level domestik Pulau Gili Raja, sementara prestasi non-akademik siswa-siswi MI Nurul Huda sudah berada pada level kabupaten, bahkan provinsi.
3. Kedua lembaga pendidikan tersebut sama-sama mengklaim bahwa

dengan manajemen rekrutmen guru yang baik telah meningkatkan mutu pendidikan.

B. Saran

1. Bagi MI Nurul Ulum dan MI Nurul Huda Kepulauan Giliraja Sumenep

Kedua lembaga penelitian yang peneliti teliti, yaitu MI Nurul Huda dan MI Nurul Ulum, hendaknya semakin meningkatkan manajemen rekrutmen guru, karena hal itu telah ditengarai sebagai sebab meningkatnya mutu pendidikan. Hal itu bisa ditingkatkan dengan cara melakukan studi banding kepada sekolah sekolah lain yang dianggap lebih mapan dan lebih berkualitas

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan bahan analisis serta pertimbangan dalam rangka mengembangkan kompetensi guru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya meluaskan metode penelitian yang hendak diteliti pada tema manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sehingga temuan penelitian menjadi semakin kokoh dan semakin komprehensif. Hal itu misalnya bisa dilakukan dengan menerapkan metode campuran, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Sofan, *Pengembangan dan Model Pembelajaran dalam Kurikulum 2013*, Jakarta: Presatasi Pustaka, 2013.
- Aziz, Ahmad Zaini, “Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah”, *Jurnal Pendidikan Islam*, 10, No. 2, 2015.
- Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), *Potret Pendidikan Indonesia: Statistik Pendidikan 2020*, Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020.
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2001.
- Chotimah, Chusnul and Nisa, Khairun, “Peran Menejemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di M Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet”, *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2, No. 1.
- Creswell, W. John, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Djamarah, Syaiful Bahri and Zain, Aswan, *Strategi Belajar-Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Elfrianto, Nasrun dan M. Arifin, *Manajemen Pendidikan*, Medan: UMSUpress, 2023.
- Fitri, Siti Fadia Nurul, “Problematika Kualitas Pendidikan di

Indonesia”, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, No. 1, 2021.

Fuadah, F. S. and Sanusi, H. P., “Manajemen Pembelajaran di Pondok Pesantren”, *Jurnal Islamic Education Management*, 2, No. 2, 2017.

Muhiddinur Kamal, *Guru Suatu Kajian Teoritis dan Praktis*, Bukittinggi: AURA, 2018.

Griffin, Ricky W., *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2004.

Hanifah, Umi, “Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga”, *Jurnal Education*, 7, No.4, 2021.

Husaini, Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2015.

Kawiana, I Gede Putu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Denpasar: UNHI Press, 2020.

Kemas, Imron Rosadi, *Manajemen Kinerja dan Penjaminan Mutu Pendidikan Teoridan Praktik*, Jambi: Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.

Kemendikbud, “Data Guru”, accessed July 8 2022, <https://d>

Kemendikbud, “Data Peserta Didik”, accessed July 8 2022

<https://dapo.kemdikbud.go.id/pd/2/052800>.

Maya, Puspita Dewi, “Ensuring Service Quality in Education for

Indonesia's Sustainable Education", *Journal of Studies Education Research*, 9, No. 4, 2018.

Moleong, Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.

Mondy, Wayne, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2008.

Muhamad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Lombok Tengah: Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.

Mukminim, Amirul, *Manajemen Sumber daya Manusia dalam Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Press, 2019.

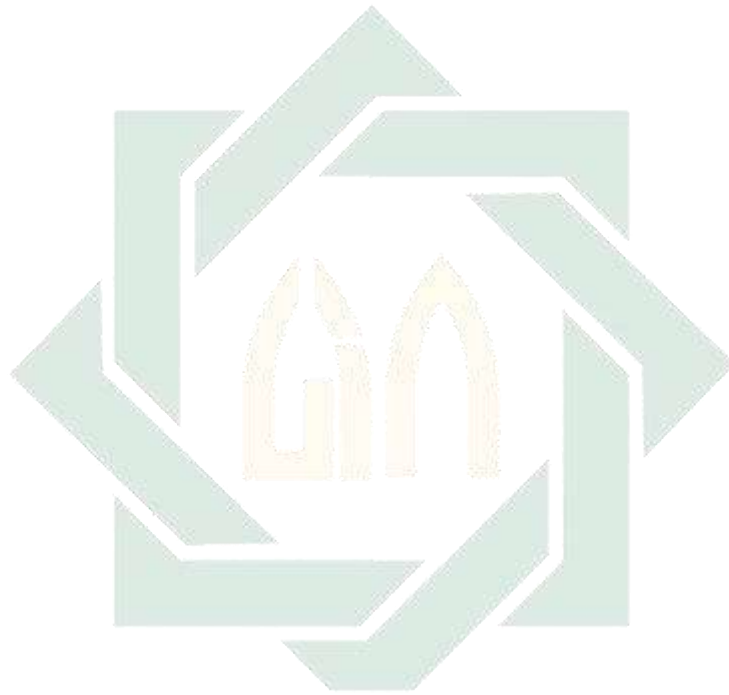
Musayyadah, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) di TK Bina Anaprasa Nuris Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember", *Skripsi Universitas Jember*, 2020.

Nugrahani, Farida, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* Surakarta: Cakra Books Solo, 2014.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), "PISA", accessed September 8, 2022, <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>.

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Pendidik dan Kependidikan.

Rohmatun and Isnaini, Lukluk, “Implementasi Rekrutmen Guru di
SD Ta’mirulIslam Surakarta”, *Jurnal Pendidikan Agama
Islam*, 12, No. 1, Juni, 2015.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

- Sabar, Budi R., *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019.
- Siagian, Sondang P., *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sirojuddin, D. and Al-Ghazali, M., “Strategi Sekolah dalam Peningkatan Profesionalitas Guru dalam Pembelajaran PAI di SMA 2 Darul Ulum Jombang”, *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2, No. 1, 57-65.
- Subekhi, Akhmad and Jauhar, Mohammad, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: UNJ Press, 2021.
- Supriadi, “Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo”, *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 5, No. 2, 2018.
- Supriana, *Sistem Pendidikan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Tengerang, Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri Darussalam Ciamis*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Depag RI, 2008.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana, 2017.
- Syafiie and Kencana, Inu, *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.

- Syafri, Wirman and Alwi, *Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Jatinangor: IPDN Press, 2014.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori dan Praktik, dan Reset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Wirman syafri dan Ali, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*, Jatinagor: IPDNPESS, 2014.
- Wiyani, Novan Ardi, *Manajemen Pendidikan Karakter: Konsep Implementasinya di Sekolah*, Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madani, 2012.
- World Population Review, “Education Ranking by Country”, accessed September 8, 2022, <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/education-rankings-by-country>.
- Yuri dan Nurcahyo, Rahmat, *TQM Manajemen Kualitas Total dalam Perspektif Teknik Industri*, Jakarta Barat: PT Indeks, 2013.
- Zaini, Muhammad Fuad, “Recruitmen of Educators Effort to Improve The Quality of Education in MTS Negeri 2 Medan”, *Journal of Education and Teaching Learning*, 2, No. 2, 2020.
- Zaman, Moh. Zahid, Waslah and Lilawati, Emi, “Sitem Rekrutemen Guru terhadap Mutu Lembaga Pendidikan di MTs Ma’arif 16 Nurul Hidayah Banyubang Solokuro Lamongan”, *Journal of Education and Management Studies*, 5, No. 1, 2022.