

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen memiliki beberapa sasaran tertentu serta sulit diraba lebih detailnya. Manajemen sangat berusaha dan berdedikasi untuk mencapai suatu target hasil demi hasil tertentu, hasil demi hasil tersebut yang biasanya di jabarkan dengan istilah “*objectives*” atau hal yang nyata dan konkret. Usaha-usaha setiap kelompok atau grup dapat memberikan sumbangannya pada hasil pencapaian-pencapaian khusus atau tertentu. Mungkin manajemen direfleksikan sebagai hal yang tidak nyata, dikarenakan manajemen tidak tampak atau tak terlihat namun terbukti oleh hasil dan pencapaian yang dihasilkan oleh “*output*” atau hasil kerja keras yang tepat, memadai, penuh kepuasan serta hasil produk juga jasa yang lebih baik.¹

Ketika dalam suatu lembaga atau instansi pasti memerlukan adanya manajemen pengelolaan khusus sumber daya manusia. Beberapa kegiatan yang perlu dilakukan dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia berupa koordinasi kegiatan pekerjaan yang mendukung terrealisasinya secara efektif dan efisien serta agar tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan. Peneliti disini hendak memaparkan bahwa perekrutan pegawai yang optimal memerlukan pengamatan dalam aspek-aspek tertentu terutama dalam aspek sumber daya manusia yang diinginkan dalam lembaga atau instansi tersebut. MTs Miftahul Ulum Bettet sendiri memiliki beberapa syarat dan ketentuan dalam merekrut pegawainya, meskipun dirasa kurang optimal, namun mereka masih berusaha memenuhi pentingnya manajemen sumber daya manusia agar terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik.

¹ George R. Terry dan Leslie W Rue, *Dasar Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h. 2

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dikarenakan adanya beberapa alasan berikut:

- a. Manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber yang sangat signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan.
- b. Manajemen sumber daya manusia dapat menjadi bagian penting dari strategi organisasi.
- c. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mendorong kinerja organisasi ke arah yang lebih baik.²

Berbagai macam kegiatan yang dikoordinasi langsung oleh manajemen sumber daya manusia di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan terdapat berbagai macam masalah yang pasti dihadapi. Permasalahan tersebut terletak pada berbagai perekrutan pegawai yang kurang merata dan kurang terbuka pada masyarakat, serta pengolahan dan di bagian kualitas sumber daya manusia sebagai pengelola inti dari semua aspek dalam lembaga pendidikan, maka dari itu peneliti tertarik memaparkan tentang bagaimana proses optimalisasi perekrutan pegawai yang terjadi di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan.

Manajemen sumber daya manusia secara garis besar berfungsi dan memiliki aktivitas pokok yang diterapkan oleh departemen personalia di dalam organisasi. Schuler, Dawling dan Smart mendeskripsikannya sebagai fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Sebuah rencana dalam memenuhi berbagai macam kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam sumber daya manusia.
2. Sebagai suatu proses perekrutan sumber daya manusia atau staff pengelola

² Hery, S.E.,M.Si.,CRP.,RSA.,CFRM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gava Media, 2019, h.3

3. Sebagai proses evaluasi, pengawasan dan kompensasi serta hasil kerja.

4. Penciptaan serta pembinaan hubungan kerja yang harmonis, efektif dan efisien.

Dalam manajemen terdapat departemen personalia, yaitu tempat dimana sumber daya manusia diolah. Departemen personalia mungkin tidak melaksanakan ke semua fungsi tersebut, namun kecenderungan hal yang dilakukan terjadi saat ini sudah mengarah ke lima fungsi diatas.³

Dalam manajemen personalia adalah proses kegiatan yang memiliki sangkut paut dengan memperoleh dan menggunakan tenaga kerja di sekolah dengan efektif dan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya hal-hal yang dimaksud dengan proses kegiatan penataan adalah meliputi (a) perencanaan/membuat landasan pegawai; (b) cara memperoleh/merekrut tenaga kerja yang benar dan tepat; (c) cara menempatkan/mengalokasikan dan penugasan; (d) cara mempertahankan/pemeliharaan; (e) cara pembinaan dan dibina; (f) cara mengevaluasi/pengawasan; (g) cara pemutusan hubungan kerja/kompensasi. Lembaga MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan dalam penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis akan menelusuri bagaimana cara lembaga menseleksi calon-calon pegawai yang baru saja direkrut oleh departemen personalia, karena ini mencakup bagaimana cara menempatkan calon pegawai agar ia mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan tepat untuk calon pegawai tersebut.

Menurut Michael J. Jucius: Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja yang efektif dan efisien dilakukan sedemikian rupa sehingga :

³ Abdul. Azis, *Pengantar Manajemen dan Substansi Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Pena Salsabila, 2017, h.192

- a. Tujuan perkumpulan/himpunan yang didirikan tercapai secara efisien dan efektif mencapai visi dan misi yang diinginkan
- b. Tujuan pegawai dilayani secara optimal dan memenuhi kebutuhan pegawai
- c. Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani secara baik dan memuaskan

Manajemen personalia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, lembaga, organisasi, individu, karyawan dan masyarakat.⁴

Manajemen personalia mengelola berbagai macam unsur sumber daya manusia. Unsur ini sangat penting dikarenakan memengaruhi tercapainya tujuan pendidikan secara signifikan dan efisien. Unsur sumber daya manusia mampu mengungguli unsur-unsur yang lain, yaitu unsur kurikulum, unsur barang, dan berbagai macam fasilitas yang ada. Karena itu dalam organisasi manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dengan baik, semisal dalam bentuk (a) *training*; (b) KKG dan MGMP; (c) *inservice education* (pendidikan lanjutan).⁵

Terkait dalam kesulitan yang dialami dalam MSDM di instansi pendidikan serta dalam proses kegiatannya yang harus menyelesaikan tantangan yang terjadi dalam aspek pendidikan yang semakin hari semakin kompleks serta munculnya berbagai macam reaksi. Manajemen SDM harus dapat menyiapkan pegawai dalam segala lapisan, dalam konteks pendidikan, contohnya adalah sosok tenaga pengajar yang profesional agar tercapainya cita-cita pendidikan yang telah direncanakan sejak awal seperti yang tertera di undang undang dasar no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen:

⁴ Sarinah Sihombing dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media, 2015, h.3

⁵ Abdul. Azis, *Manajemen Pengelolaan Sarana Prasarana di Sekolah dan Madrasah*, Surabaya: Buku Pustaka Radja, 2018, h.26

1. 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.
2. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Guru besar atau profesor yang selanjutnya disebut profesor adalah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi.
4. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁶

Dari semua ketentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam MSDM serta dalam pelaksanaannya dalam lapangan, penulis mendapat bahwa tolak ukur yang digunakan di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan sedikit kurang optimal, maka dari itu diperlukan penelitian lebih dalam tentang bagaimana menseleksi sumber daya manusia yang tepat agar MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan memiliki kemajuan dalam sisi sumber daya manusianya.

⁶ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 Ayat (1-4)

Dengan MSDM yang tepat, maka keteraturan dan keberlangsungan proses kegiatan organisasi dapat berproses dengan efektif serta efisien sehingga timbulah keselarasan tiap-tiap aspek di dalam organisasi. Karena itulah sosok manager diwajibkan untuk mengerti apa pentingnya MSDM.

Unsur paling terpenting dalam MSDM adalah rekrutmen SDM. Rekrutmen merupakan salah satu sarana untuk menciptakan SDM tenaga pekerja yang tepat dengan kriteria dan kapasitas yang ditentukan oleh lembaga dalam mengerjakan pekerjaannya (*job description*). Keberhasilan dalam merekrut pekerja, dalam konteks ini adalah sosok guru di dalam organisasi pendidikan sangat menetapkan keberhasilan dalam terciptanya tujuan lembaga. Rekrutmen yang tepat ialah rekrutmen yang dapat menyelesaikan keinginan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga. Karena, sangat seriusnya proses rekrutmen ini tugas MSDM berikutnya menjadi sangat terstruktur serta tertata dengan akurat. Misal, dengan kesuksesan rekrutmen maka proses pemilihan, pemindahan, eskalasi dan perkembangan (pemberdayaan) serta penilaian pun akan menuai kesuksesan pula.

MSDM sangat erat berkaitan dengan sistematika rancangan formal dalam lembaga untuk menentukan ke-efektifan dan ke-efisiensian dilihat dari bakat dan keterampilan seseorang untuk menciptakan tujuan suatu lembaga. Dalam lembaga, MSDM mencakup segala perekrutan, kompensasi/imbalan, pelatihan, dan pengembangan.⁷

Pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan pada dasarnya adalah sebuah deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan cara mengidentifikasi berbagai macam fungsinya sebagai suatu setting atau pengaturan proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain agar saling berkaitan antara tujuan

⁷ Mochamad Iskarim, *Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam*, IAIN Pekalongan, Volume 2, November 2017, h. 310

individu dan organisasi. Menurut Castetter, proses manajemen tersebut meliputi *planning, recruitment, selection, induction, appraisal, development, compensation, bargaining, security, continuity, and information*. Sedangkan Randall, mengidentifikasi fungsi tersebut ke dalam proses yang meliputi "*planning, staffing, appraising, compensation, and training*".⁸

Dalam konteks lingkungan pendidikan di negara Indonesia yang melibatkan masyarakat untuk ikut serta memajukan perkembangan pendidikan di jelaskan sebagai sosok masyarakat Indonesia yang sangat heterogen dalam berbagai aspek, yaitu dalam aspek kebudayaan, suku, agama atau kepercayaan dan strata sosial, mendesak tentang adanya banyak strategi dalam pendidikan yang melibatkan segala kepentingan tiap aspek serta berbagai macam unsur yang sangat ber-beda dalam suatu bidang pendidikan. Meski dirasa cukup sulit, hal seperti inilah yang tentu saja tidak perlu menghilangkan ciri-ciri khas pendidikan nasional Indonesia yang mengutamakan nasionalisme sebagai sebuah ikon utama tonggak pemersatu bangsa. Namun, adakalanya sebuah pendidikan harus dilakukan pengembangan lebih untuk memaksimalkan potensi setiap region yang suatu saat akan menjadi kekuatan kebesaran bangsa. Sistem sentralisasi/pemusatan yang mewarnai dunia pendidikan Indonesia dengan semua kelebihan dan kekurangannya, menghasilkan bukti nyata bahwa kurang efektif mencapai tujuan utama pendidikan negara ini untuk berhenti dari kemerosotan. Semua ini karena adanya strategi pendidikan yang hanya berguna bagi beberapa pihak. Sisi negative dari sistem pendidikan saat ini ialah munculnya pendapat bahwa lembaga pendidikan dikatakan sukses apabila dapat membentuk siswa seperti tokoh lain (contohnya adalah seorang tokoh

⁸ Nanang Nuryanta, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Volume 1, 2008, h. 60

tokoh yang dianggap berhasil). Padahal, nilai mandiri dan nilai independent siswa tidak diperhatikan secara khusus atau aspek khusus dalam penilaian.⁹

Dalam era kontemporer dunia pendidikan, pengelolaannya berbasis pada industri. Dalam pengelolaan model ini berandai-andai dengan adanya upaya dari pihak pengelola institusi pendidikan agar meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan berdasarkan manajemen perusahaan yaitu system untung-rugi. Penerapan manajemen mutu dan kualitas dalam pendidikan ini lebih dikenal baik dengan istilah *Total Quality Education* (TQE), dasar manajemen ini di kembangkan oleh *Total Quality Management* (TQM), yang awal mulanya diterapkan di dunia bisnis lalu diterapkan pada dunia pendidikan.

Dalam ruang lingkup pendidikan, mutu memiliki pengertian yang mengacu pada beberapa masukan, proses, faktor eksternal, dan dampaknya. Mutu masukan tersebut dapat ditarik dari beberapa sisi, Pertama, kondisi baik atau buruknya sumber daya manusia, contohnya sumber daya manusia kepala sekolah, guru, ahli kimia, staf tata usaha, dan para siswa. Kedua, terpenuhinya kriteria pemasukan meterial yang berupa alat peraga, berbagai macam buku, system kurikulum, sarana dan prasarana sekolah, dan lain-lain. Ketiga, terpenuhinya berbagai kriteria yang berupa perangkat lunak, seperti tata peraturan, tata struktur organisasi, daftar deskripsi kerja, serta tata struktur organisasi. Keempat, masukan berupa kalimat harapan dan macam-macam kebutuhan, seperti visi dan misi, masukan motivasi, ketekunan, dan cita-cita.

Berdasarkan teori yang dikemukakan maka, mutu mayoritas MTs memiliki tujuan pada penelitian lembaga pendidikan islam yang berpotensi melahirkan peserta didik yang berkualitas dengan prestasi baik prestasi akhlakul karimah (intern) dan di luar madrasah

⁹ Mohammad Thoha, *Perkembangan Kebijakan Pendidikan (Studi tentang Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah)*, IAIN Madura, Volume 2. Nomor 1, 2007, h. 111

(ekstern), sehingga lembaga pendidikan islam dikenal dengan madrasah yang bermutu dan juga yang berkualitas. Adapun tolak ukur pencapaian mutu lembaga pendidikan islam yang paling utama adalah (1) Mutu input pembelajaran, (2) Mutu proses dan tata cara pembelajaran, dan (3) Mutu output tata cara pembelajaran.¹⁰

Salah satu cara menyeimbangkan dunia pendidikan di Indonesia adalah mencari, menata dan mengelola sumber daya manusia, dalam ruang lingkup manajemen, salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen pegawai dilakukan atas perhitungan kebutuhan pegawai dan diumumkan seluasnya serta dijalankan dengan adil. Pencantuman syarat serta penjelasan yang konkret dalam pamphlet atau web lowongan kerja dapat mendefinisikan perencanaan pengadaan calon pegawai yang sesuai kualitas yang diinginkan serta analisis jabatan perhitungan beban kerja harus dijalankan, sehingga perolehan calon pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan seleksi yang objektif dan adil, secara tidak langsung menunjukkan lembaga tersebut integritas yang sangat tinggi serta diharapkan menjadi contoh bagi para calon pegawai yang akan direkrut. Sumber Daya Manusia memiliki karakteristik serta kepribadian yang efektif dan efisien dan berpotensi menjadi para pegawai yang berkinerja tinggi dan berkualitas.

Menurut Holland, individu dapat tertarik dengan suatu karir tertentu dikarenakan kepribadiannya dalam berbagai faktor yang melatarbelakanginya, contohnya faktor keluarga dan faktor pendidikan di sekolah atau dirumah. Dinyatakan juga kinerja serta kenyamanan dalam melakukan pekerjaan akan mempengaruhi kepribadian seseorang. Jadi, karir atau bidang pekerjaan yang tepat dengan karakteristik kepribadian seseorang akan membuat individu lebih menikmati bidang pekerjaan yang individu geluti, sehingga membuatnya lebih

¹⁰ K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Vol. 9, April 2015, hal. 30

nyaman dalam meningkatkan kinerjanya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan yang dibutuhkan adalah pegawai yang memiliki kemampuan dan karakteristik pribadi yang sesuai dengan pekerjaannya. Karena itulah dibutuhkan sebuah proses rekrutmen yang hasilnya menghasilkan kedua hal tersebut.

Dalam pengidentifikasian karakteristik kepribadian yang dibuat berdasarkan konsep milik Holland yang membagikan tipe-tipe kepribadian dalam enam tipe yaitu : si realistik, si investigatif, si artistik, si sosial, si pekerja keras, dan si konvensional/tradisional.¹¹

Dalam pengelolaan MSDM terdapat pengembangan yang mirip dengan “*tajdid*” serta memiliki makna, yaitu: *i’adah* (sebuah penyembuhan atau terapi), *ibânah* (sebuah klasifikasi yang dilakukan dengan teliti oleh pakarnya) dan *ihyâ’* (menghidupkan kembali ajaran Islam yang terhambat). Peningkatan pendidikan agama islam di maksudkan sebagai salah satu metode yang sering digunakan untuk mengembangkan sisi kualitas, sisi performa dan sisi keberadaan pendidikan islam menuju ke arah yang lebih bagus dan terarah. Para ahli pendidikan Islam mengatakan bahwasanya peningkatan pendidikan Islam merupakan sebuah transformasi berbeda dari terdahulu dan diperjuangkan agar untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar berjalan sesuai dengan tuntutan zaman.¹²

Salah satu aspek sumber daya terpenting dan tertinggi yaitu adalah sosok ketua organisasi atau yang biasa kita sebut Kepala Sekolah. Kepala sekolah di ranah madrasah adalah pemimpin yang menjadi faktor utama kesuksesan pendidikan di ranah madrasah. Kepala sekolah madrasah yang bersifat idealis, memiliki pandangan luas, demokratis atau kerakyatan,

¹¹ Anang Pikukuh Purwoko, *Peningkatan Produktivitas Pegawai Melalui Rekrutmen Berdasarkan Karakteristik Kepribadian Individu*, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, Volume 6, 14 November 2012, h. 26

¹² Hefni Zain, *Pengembangan Pendidikan Islam Multikultural Berbasis Manajemen Sumber Daya Manusia*, STAIN Jember, Volume 8, Nomor 1, Juni 2013, h. 121

berjiwa seperti pebisnis, serta memprioritaskan pada cita-cita yang yang dipercaya dapat mendukung lembaga pendidikan meraih puncak keberhasilan. Sosok kepala sekolah berperan penting dalam keberhasilan cita-cita lembaga pendidikan. Karena itulah, sosok kepala sekolah di haruskan untuk dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan tradisional ke gaya kepemimpinan yang lebih modern yaitu demokratis, persuasif, partisipatif, dan entrepreneur. Kepala sekolah diwajibkan mempunyai visi yang nyata, kuat dan mempunyai komitmen pengembangan mutu yang lebih berkualitas lagi. Apabila tidak didasari kemauan dan skill untuk menuju pengembangan yang lebih baik dalam gaya memimpin sosok kepala sekolah maka sebuah kinerja, serta standart kompetensi sosok kepala sekolah akan cukup sulit berkembang atau stagnan. Selain dari itu, kepala sekolah di haruskan bisa membangkitkan, mengembangkan dan mengalokasikan potensi SDM secara maksimal dan kontinu dalam memajukan hubungan yang penuh interaksi sesama staff atau pegawai agar terciptanya suasana yang penuh komunikasi, bergairah dan sangat bermanfaat. Selain dari semua itu, kepala sekolah di haruskan untuk memajukan ide-ide kreatif, ketepatan waktu serta disiplin, rasa tanggung jawab dan rasa keingintahuan dalam belajar. Kepala sekolah memiliki peran sebagai penggerak utama dalam mengoptimalkan sumber daya madrasah, sehingga mudah diprediksi tolak ukur kualitas lembaga pendidikan dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah madrasah yang saling mencerminkan satu sama lain.¹³

Sumber daya manusia lain yang tak kalah pentingnya adalah para pengajar atau yang sering kita panggil guru. Tugas pengajar bukanlah tugas yang mudah. Guru harus memanajemen waktunya agar tugas yang diemban dijalankan dengan baik. Karena itulah guru di haruskan untuk memantau segala macam informasi terbaru dalam, teknologi, dan

¹³ Muhammad Halili, *Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam (Kepala Madrasah sebagai School Leader,)* Universitas Islam Madura, Volume 8 Nomor 2 Desember 2013, h. 283

pengembangan diri. UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa seorang guru harus memiliki 4 kompetensi yang harus digunakan dalam menjalankan profesinya. Setiap kompetensi memiliki indikator masing-masing dan memadai. Salah satu kompetensi yang dibahas lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah yaitu kompetensi profesional yang mutlak harus dikuasai guru.

Dalam proses belajar mengajar, guru diharuskan membimbing, mengarahkan, dan memberikan pelajaran yang berguna untuk peserta didiknya untuk bekal masa depan peserta didiknya. Guru merupakan komponen yang berperan dalam mengantarkan siswa-siswinya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan sembari menuntun siswanya menjadi pribadi yang baik dan mengarahkan kreatifitas siswanya ke jalan yang tepat serta guru diharuskan berkompetensi profesional.

Musyawah Guru Mata Pelajaran (MGMP) menurut Mulyasa adalah tempat yang pas untuk melakukan perkembangan diri para guru sesuai dengan bidangnya. MGMP akan mengajarkan bagaimana mengembangkan kompetensi profesional guru. Dalam MGMP, guru saling memberi dan menerima timbal balik saran dan kritik bagaimana membuat, melakukan dan mentransformasikan pembelajaran yang benar dan sesuai, proses pertimbangan pembuatan soal, dan program mengembangkan diri yang bermanfaat.¹⁴

Menurut Medley, yang dikutip oleh Muhaimin, kesuksesan tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya dapat diukur titik tolak keberhasilannya. Pertama, dilihat dari kepribadian guru tersebut. Kedua, bagaimana cara guru menguasai dan mempraktekkan metode pembelajaran. Ketiga, dilihat dari interaktif komunikasinya dengan siswa serta feedback dari siswanya. Keempat, bagaimana cara guru berpenampilan di hadapan siswanya.

¹⁴ Farihatul Husna, *Peran Musyarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI*, STAIN Kediri, Volume 4 Nomor 2 Tahun 2016, h. 209

Karena itulah peningkatan mutu guru dibutuhkan observasi yang teliti dan cermat terhadap aspek sosial dan aspek kultur. Banyaknya individu-individu pandai, kompeten, cerdas, serta berkualitas profesional, tetapi tidak didukung dengan aqidah/keyakinan serta kedalaman spiritual hingga keistimewaan akhlak. Sedangkan, komponen utama sosok tenaga pengajar adalah pihak yang setiap hari berkomunikasi dengan siswanya maka diharuskan untuk mencontohkan akhlak yang baik dan penuh inspiratif agar dapat ditiru.¹⁵

Guru/dosen perlu memperhatikan peserta didik secara individu ke individu lainnya, karena setiap peserta didik memiliki perbedaan yang cukup signifikan di berbagai aspek, yaitu aspek kepribadian, aspek pola pikir, aspek latar belakang keluarga dan cara mereka menerima informasi baru. Mungkin kita masih ingat, ketika duduk di kelas 1 SD, guru adalah sosok yang pertama kali mengajarkan cara menggunakan pensil dengan benar lalu cara bagaimana menulis dengan benar, ia meragakan penggunaan pensil dengan memegang satu demi satu tangan peserta didik dan membantunya. Guru juga seseorang yang menanamkan rasa semangat untuk membela hal yang benar dan bertanggung jawab dalam berbuat kesalahan yang sengaja maupun yang tidak disengaja. Guru juga bertindak sebagai sosok orang tua yang membantu siswanya yang tanpa sengaja buang air kecil atau muntah di kelas dan menggendong peserta didik yang sakit. Guru juga bertindak sebagai sosok perawat yang sangat menuntut kesabaran, kreatifitas dan profesionalisme.

Dari uraian tersebut, dapat dilihat betapa besar dan berartinya jasa seorang guru dalam membimbing anak didiknya. Mereka adalah sosok yang sangat utama dalam proses membentuk dan mengelola kepribadian peserta didik/siswannya, untuk mempersiapkan dan meningkatkan kualitas individu yang tepat untuk masa depan dalam mensejahterahkan,

¹⁵ Tauhedi As'ad, *Pembaruan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah*, PGRI Jember, Volume 9 Nomor 2 Desember 2014, h. 257

masyarakat, negara dan bangsa. Guru/dosen harus berpacu untuk memberikan kemudahan system belajar mengajar bagi seluruh peserta didik agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal dan tepat. Dalam hal ini guru/dosen harus memposisikan dirinya sebagai: (1) Orang tua yang dapat diandalkan dan memiliki kasih sayang yang besar, (2) Teman, sosok terpercaya dimana peserta didik dapat mengutarakan emosinya tanpa merasa takut, (3) Fasilitator yang dapat mengarahkan keterampilan, kreatifitas, bakat peserta didik di jalur yang semestinya (4) Memberikan perspektif baru pada orang tua/wali murid peserta didik agar mengetahui masalah-masalah yang dihadapi peserta didik dan memberi saran atas permasalahannya, (5) mempresentasikan bagaimana cara menumbuhkan rasa percaya diri dan berani dalam bertanggung jawab, (6) Menghubungkan peserta didik dengan individu lainnya yaitu silaturahmi (7) Mengembangkan dan memproyeksikan proses sosial yang wajar/normal antar siswa, masyarakat dan lingkungannya, (8) Mengembangkan bakat, kreatifitas, minat dan keahliannya (9) Menjadi sosok yang supportif ketika diperlukan.¹⁶

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Optimalisasi Rekrutmen Pegawai Melalui Sistem Seleksi di MTS Miftahul Ulum Bettet Pamekasan “ untuk menggali lebih jauh bagaimana permasalahan dalam proses optimalisasi khusus yang dapat dilakukan di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan dalam menyeleksi calon pegawai staff atau guru mata pelajaran dalam melaksanakan job descriptionnya sekaligus tugas untuk memajukan lembaga pendidikan islam agar semakin membaik dan semakin dipercaya masyarakat.

B. Fokus Penelitian

¹⁶ Danny Ivango Ritonga, *Isu-isu kritis dalam pendidikan mengenai kompetensi guru/dosen pada abad 21*, Universitas Negeri Medan, vol. 26, no. 2, 2015. h.299

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana cara optimalisasi rekrutmen pegawai yang melalui system seleksi di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan ?
2. Apa saja yang diperlukan dalam rekrutmen pegawai di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan ?
3. Bagaimana faktor latar belakang pendidikan terhadap pengoptimalan seleksi pegawai di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana cara optimalisasi rekrutmen pegawai yang melalui system seleksi di MTs Miftahul Bettet Pamekasan.
2. Untuk mengetahui apa saja yang diperlukan dalam rekrutmen pegawai di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan.
3. Untuk mengetahui bagaimana latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengoptimalan seleksi pegawai di MTs Miftahul Ulum Bettet Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah dapat menghasilkan teori teori penting yang berguna dalam dunia pendidikan tentang

bagaimana cara mengoptimalkan rekrutmen pegawai yang melalui system seleksi di MTs Miftahul Bettet Pamekasan serta dapat menjadi acuan kajian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan secara praktis dapat ditemukan di lapangan berupa informasi yang berguna bagi berbagai pihak.

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang optimalisasi rekrutmen pegawai dan dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan sebagai tugas akhir kuliah yang wajib dipenuhi oleh peneliti sehingga mendapat kelulusan dari IAIN Madura.

b. Bagi IAIN Madura

Sebagai bahan/karya tulis juga bahan rujukan yang dapat membantu mahasiswa lainnya untuk melakukan perbaikan skripsi.

c. Bagi MTs Miftahul Ulum Bettet

Dapat dijadikan sebagai informasi agar pembaca dapat mengenal lebih baik bagaimana prosedur rekrutmen karyawan berjalan di MTs Miftahul Ulum, juga sebagai acuan atau referensi pembaca dalam mengenal system seleksi pegawai di MTs.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berdasarkan dari uraian yang telah di paparkan di atas adalah sebagai berikut :

1. Optimalisasi dalam melakukan rekrutmen pegawai melalui system seleksi merupakan salah satu hal yang penting dalam menggaet sumber daya manusia yang berkualitas dalam lembaga pendidikan. Pada dasarnya kata optimalisasi memiliki arti sebagai suatu proses mengerjakan sesuatu untuk mencapai hasil yang tepat atau ideal, dalam rekrutmen pegawai ini perlu adanya sebuah pengoptimalan yang melibatkan seluruh aspek agar tercapainya hasil yang tepat dan ideal. System seleksi merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memilih mana yang dibutuhkan dan mana yang tidak dibutuhkan. Hal ini menimbulkan persaingan yang ketat dan sportif dalam menemukan sosok sumber daya manusia yang berkualitas dan memberikan kemajuan bagi lembaga pendidikan.
2. Hal-hal yang diperlukan dalam rekrutmen pegawai meliputi beberapa aspek, yang paling utama adalah bagaimana informasi perekrutan tersebar secara merata dan berada di bidang pendidikan, aspek-aspek perekrutan yang dibutuhkan, sarana dan prasarana ujian, dan bagaimana proses perekrutan berjalan dengan adil dan bijaksana demi kenyamanan peserta perekrutan.
3. Faktor penting dalam rekrutmen pegawai yang berupa latar belakang pendidikan. Dalam melakukan rekrutmen pegawai terhadap aspek penting yang sangat mempengaruhi kemajuan lembaga pendidikan, latar belakang pendidikan peserta rekrutmen menentukan pekerjaan dan ruang lingkup kerja serta ilmu yang akan ia dapatkan selama bekerja atau mendidik, itulah mengapa latar belakang menjadi faktor penting dalam rekrutmen pendidikan terutama untuk sosok kepala sekolah.