BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk masyarakat yang demokratis dan berwawasan. Kualitas pendidikan di sekolah-sekolah indonesia menjadi salah satu penilaian utama dan faktor penting yang sangat diperhatikan oleh masyarakat, dengan tujuan untuk memperoleh pendidikan yang layak dan berkualitas di masa depan. Hal ini sejalan dengan kebijakan dari kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi yang berupaya meningkatkan dan memperluas akses serta konsistensi dalam menerapkan berbagai aspek yang diperlukan untuk memastikan mutu pendidikan yang berkualitas (Chelsea et al., 2024 : 231).

Dalam hal manajerial, sekolah harus mempunyai manajemen yang baik, agar terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang efektif dan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sangat penting untuk memajukan sebuah sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas yaitu mengatur, mengelola, sebagai personalia serta mengevaluasi kegiatan yang ada di sekolah. Kepala sekolah mempunyai andil yang sangat besar dalam pendidikan yang ada di dalam sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin tenaga pendidik dan lainnya (Nazil, 2023:2).

Rekrutmen tenaga pendidik merupakan seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek (syarifuddin, 2022:72).

Proses perekrutan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia bagi suatu organisasi. Jika perekrutan berjalan dengan

sukses, dengan kata lain, jika terdapat banyak pelamar yang mengajukan lamaran, maka peluang bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan terbaik akan semakin besar. Hal ini karena organisasi akan memiliki banyak pilihan berkualitas dari calon pelamar yang tersedia. Seleksi adalah proses pemilihan individu dari sejumlah pelamar yang paling sesuai dengan kriteria seleksi untuk posisi yang ada dalam perusahaan. Di sisi lain, bahwa seleksi adalah rangkaian langkah-langkah spesifik yang bertujuan untuk memilih individu dari kalangan pelamar yang paling sesuai dan memenuhi syarat untuk posisi tertentu (Beggy, 2024:61).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8, disebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional, yang dapat diperoleh melalui pendidikan profesi. Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa "profesional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan, yang memerlukan keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang sesuai dengan standar serta membutuhkan pendidikan profesi." Untuk meningkatkan kualitas pendidik yang profesional, hal ini dapat dilakukan melalui proses yang terstruktur, termasuk berbagai pelatihan profesional bagi guru. Oleh karena itu, untuk mencapai status guru profesional, diperlukan pembimbingan yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing (Agia & Sudrajat, 2023:41).

Tenaga pendidik harus memiliki profesionalisme dan kualitas yang baik untuk menciptakan proses pembelajaran yang aktif. Selain itu, sarana dan prasarana yang memadai juga mendukung hal tersebut. Melalui keterlibatan orang dan siswa sendiri dalam program-program sekolah, serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, tenaga pendidik dan kependidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif.

Sebagaimana firman Allah SWT. Q.S Al-qashash ayat 26, yang berbunyi:

يُرِيدُ ٱللَّهُ لِيُبَيِّنَ لَكُمۡ وَيَهۡدِيَكُمۡ سُنَنَ ٱلَّذِينَ مِن قَبۡلِكُمۡ وَيَتُوبَ عَلَيۡكُمۡۗ وَٱللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٞ ٢٦

Artinya:Allah hendak menerangkan (hukum syari'at-Nya) kepadamu, dan menunjukimu kepada jalan-jalan orang yang sebelum kamu (para nabi dan shalihin) dan (hendak) menerima taubatmu. Dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.

Proses perekrutan yang tepat dan sesuai menjadi kunci bagi sekolah untuk memperoleh tenaga pendidik yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Karena tenaga pendidik merupakan elemen utama dalam suatu sekolah, kualitas sekolah dapat diukur dari kualitas tenaga pendidiknya. Meskipun sarana dan prasarana di sekolah sudah memadai, jika tenaga pendidiknya tidak kompeten, sekolah tersebut tidak akan mampu bersaing dalam hal pencapaian kualitas pendidikan.

Alasan peneliti memilih MTs At-Taufiq Bogem Jombang sebagai lokasi penelitian karena menerapkan manajemen sumber daya manusia yang relevan, khususnya dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Proses perekrutan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan lembaga, kualifikasi akademik, kompetensi profesional, serta nilai-nilai keislaman yang sejalan dengan visi dan misi madrasah. Selain itu, hasil rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs At-Taufiq Bogem Jombang terlihat pada meningkatnya profesionalisme pengajaran, seperti kedisiplinan guru dan kualitas pelaksanaan pembelajaran.

MTs At-Taufiq Bogem jombang bahwa lembaga tersebut terlihat dari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik masih tergolong sederhana, guru yang mengajar di sekolah tersebut harus lulusan S1 dengan sesuai jurusan yang telah diampunya. Minat masyarakat setempat terhadap madrasah tersebut masih rendah. Dalam hal ini yang harus berperan aktif adalah kepala madrasah sebagai pemimpin dalam merekrut tenaga pendidik. Dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Rekrutmen Dan Seleksi**

Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pengajaran Di MTs At-Taufiq Bogem Jombang".

B. Identifikasi Masalah

Berdasakan dari latar belakang di atas dapat dirumuskan identifikasi masalah yaitu:

1. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik
2. Profesionalisme Pengajaran

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pengajaran di Mts At-Taufiq Bogem Jombang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat ditentukan sebagai berikut yaitu:

1. Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs At-Taufiq Bogem Jombang?
2. Bagaimana Strategi dalam Meningkatkan Profesionalisme Pengajaran di MTs At-Taufiq Bogem Jombang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka peneliti membuat tujuan penelitian agar bisa terfokuskan lagi. Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk Mendiskripsikan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs At-Taufiq Bogem Jombang
2. Untuk Mendiskripsikan Strategi dalam Meningkatkan Profesionalisme Pengajaran di MTs At-Taufiq Bogem Jombang

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, diharapkan penelitian dapat dijadikan sebagai pemikiran untuk pengembangan bagi lembaga-lembaga terkait. Secara garis besar penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang ilmu manajemen pendidikan islam, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sebagai langkah awal dalam menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi lembaga

Lembaga dapat membuat kebijakan mengenai rekrutmen tenaga pendidik sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

b. Bagi tenaga pendidik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber masukan dan motivasi guna perbaikan dan penyempurnaan tenaga pendidik yang profesional di lingkungan madrasah.

c. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan dapat mengaplikasikan ilmunya di masyarakat dengan metode pendekatan yang sesuai.