

# **Strategi Rekrutmen Peserta Didik Baru Untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di MA Nahdlotul Muslimin Undaan Kudus**

**Adri Efferi**

IAIN Kudus Indonesia, Jawa Tengah, Indonesia  
adri.efferi@gmail.com

## ***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the strategy of recruiting new students as an effort to improve competitive superiority at MA Nahdlotul Muslimin Undaan Kudus. This field research used a qualitative approach with naturalistic perspective. This study was conducted at MA Nahdlotul Muslimin Undaan Kudus. Researcher used this location because it is a developing private educational institution that tends to have a positive trend in recruiting new students and the ease of access to conduct the research. Data were collected using three techniques, namely: (1) In-depth interviews; (2) Participant observation; and (3) Study of documentation. In analyzing the data, the researcher used interactive model analysis pioneered by Miles and Huberman. The results of this study revealed that there are four strategies carried out. First, PPDB activities of MA were carried out together with Madrasah Tsanawiyah because of one foundation. Secondly, students in grade IX are given easy access if they want to continue their study in MA, such as the registration process, scholarship opportunities and others. Third is utilizing kyai charisma and clerics of the foundation founder. Fourth, recruitment of teaching staff and teacher also considers the domicile factor because they will convey the madrasa information, especially at PPDB.*

**Keywords:** Strategy, New Students Recruitment or PPDB, Competitive Superiority.

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui strategi rekrutmen peserta didik baru untuk meningkatkan keunggulan kompetitif di MA Nahdhotul Muslimin Undaan Kudus. Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif perspektif naturalistik (*naturalistic inquiry*). Penelitian ini berlangsung di Madrasah Aliyah Nahdhotul Muslimin Undaan Kudus. Adapun pertimbangan untuk memilih lokasi ini, karena merupakan lembaga pendidikan swasta yang sedang berkembang dan cenderung memiliki tren positif, sebagai contoh pada saat penerimaan peserta didik baru. Disamping itu karena kemudahan akses untuk melakukan penelitian. Pengumpulan data menggunakan tiga teknik, yaitu: (1) Wawancara mendalam (*indepth interview*); (2) Observasi partisipan (*participant observation*); dan (3) Studi dokumentasi (*study of documentation*). Dalam melakukan analisis data, peneliti melakukan analisis model interaktif yang dipelopori oleh Miles dan Huberman. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa strategi yang dilakukan adalah, *pertama* dalam kegiatan PPDB dilakukan secara bersama dengan Madrasah Tsanawiyah karena satu yayasan. *Kedua*, murid kelas IX diberi kemudahan apabila mau melanjutkan ke MA, seperti proses pendaftaran, peluang beasiswa dan lain-lain. *Ketiga*, memanfaatkan kharisma kyai dan ulama pendiri yayasan, dan *keempat*, dalam hal rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, mempertimbangkan juga faktor domisili, karena yang bersangkutan nantinya adalah kepanjangan informasi madrasah, khususnya pada saat PPDB.

**Kata kunci:** Strategi, Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB), Keunggulan Kompetitif.

### A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, dalam upaya mengembangkan dan melanjutkan kehidupannya. Oleh karena itu dalam rangka pemenuhan kebutuhan pendidikannya masyarakat akan memilih sekolah atau madrasah sesuai dengan keinginan dan kekuatan mereka, serta yang tidak ketinggalan adalah kualitas (mutu) dari sekolah atau madrasah yang tersedia.

Pada era globalisasi sekarang ini memunculkan banyak persaingan dari berbagai sekolah atau madrasah, untuk menawarkan

kualitas (mutu) terbaik dari lembaganya. Hal ini terlihat dari beragamnya bentuk promosi dan strategi, apalagi lembaga pendidikan yang berlatarbelakang swasta tentunya dituntut mempunyai kualitas dan daya saing yang lebih dibanding dengan lembaga pendidikan lain khususnya yang berlabel negeri.

Mengelola lembaga pendidikan swasta saat ini tidak semudah yang dibayangkan oleh kebanyakan orang, apalagi bila lembaga pendidikan tersebut berada di pedesaan. Dibutuhkan kekuatan mental dan kemauan untuk terus mengasah pengetahuan dan keterampilan agar lembaga pendidikan swasta dapat terus eksis, terlebih lagi jika ingin bersaing dengan lembaga pendidikan lain.

Problem-problem umum yang selama ini mengemuka dalam mengelola lembaga pendidikan swasta di pedesaan, secara sederhana dapat dibedakan ke dalam dua aspek yaitu internal dan eksternal. Secara internal problem lembaga pendidikan swasta terdiri dari problem sumber daya manusia (SDM) dan dukungan keuangan (*financial*). Secara eksternal lembaga pendidikan berhadapan dengan masalah dukungan dinas (pemerintah), kultur pendidikan dan dukungan masyarakat. Dalam hal ini problem lembaga pendidikan swasta terletak pada bagaimana meningkatkan daya saing agar mampu menarik kepercayaan masyarakat. Daya saing tersebut ditunjukkan dengan kemampuan memberikan jaminan mutu kepada masyarakat, berupa kualitas pendidikan maupun kualitas pelayanan.

Dalam ruang lingkup yang lebih luas (nasional) upaya peningkatan mutu pendidikan pada setiap satuan pendidikan, diarahkan pada upaya terselenggaranya layanan pendidikan yang lebih baik kepada masyarakat, dimana salah satu indikatornya dapat dilihat pada saat penerimaan peserta didik baru (PPDB).

Penerimaan siswa baru merupakan suatu aktifitas yang dilakukan pertama-tama di dalam suatu lembaga pendidikan (Soetopo & Sumanto, 2013, hlm. 119). Tentunya aktifitas ini dilakukan melalui proses penyeleksian yang telah ditentukan oleh pihak lembaga pendidikan kepada calon peserta didik baru. Selanjutnya dengan persyaratan tertentu pengadaan siswa baru ini harus dilakukan secara terorganisir dan terencana sedemikian rupa, sehingga perekrutan terhadap calon peserta didik baru memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh lembaga pendidikan.

Meskipun ada kesan bahwa kegiatan penerimaan peserta didik baru (PPDB) adalah agenda rutin tahunan yang harus dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan, akan tetapi aktifitas ini harus senantiasa dilaksanakan dengan serius dengan memunculkan berbagai strategi atau inovasi-inovasi baru, agar jumlah dan kualitas calon peserta didik yang berhasil masuk sesuai dengan harapan.

Membahas strategi atau inovasi dalam penerimaan peserta didik baru (PPDB), menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut upaya yang telah dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan Nahdlotul Muslimin Undaan Kudus. Lembaga pendidikan ini bernaung dalam satu yayasan yang mengelola dua jenjang pendidikan sekaligus (satu atap), yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA). Hal menarik yang ditemukan pada penelitian ini adalah kepiawaian para pengelola pendidikan untuk menjaga ikatan emosional dengan para siswanya sehingga mereka tetap bertahan di lembaga pendidikan ini sampai menyelesaikan jenjang Madrasah Aliyah. Fakta yang cukup mengagumkan dari hasil bincang-bincang peneliti dengan Bapak Drs. H. Tamam, M.Pd.I selaku Kepala MA Nahdlotul Muslimin, mayoritas siswa baru kelas X berasal dari alumni Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nahdlotul Muslimin sendiri. Di samping juga ada siswa dari lembaga Pendidikan sekitar, bahkan ada juga yang dari luar kota Kudus (Wawancara dengan Drs. H. Tamam, M.Pd.I., Kepala MA Nahdlotul Muslimin Kudus, 2018).

Fakta di atas menarik bagi peneliti untuk mengeksplorasinya dalam sebuah kegiatan penelitian, karena sesungguhnya keberadaan lembaga pendidikan Islam satu atap (MTs dan MA), khususnya di wilayah Kabupaten Kudus bukanlah sebuah fakta yang sangat istimewa, karena bahkan ada yang menggabungkan mulai dari jenjang yang paling dasar (Kelompok Bermain) hingga jenjang menengah atas (Madrasah Aliyah) dalam satu kompleks lembaga pendidikan. Akan tetapi keunikan seperti yang ada di lembaga pendidikan Nahdlotul Muslimin, selama peneliti berinteraksi dalam berbagai kesempatan di lembaga pendidikan sejenis, baru kali ini peneliti jumpai, tidak jarang di beberapa lembaga pendidikan hubungan antara satu jenjang dengan jenjang yang lain tidak baik, terkesan berjalan sendiri-sendiri, bahkan aroma “persaingan” untuk menjadi yang lebih unggul juga cukup terasa.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif menurut Williams (Moleong, 2011, hlm. 20) adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan menggunakan metode alamiah dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Sementara itu menurut Moleong penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bermaksud untuk memahami fenomena, tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi, dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2011, hlm. 15).

Makna deskriptif yang dimaksud adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif dan semua yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti, kemudian laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut.

Subjek dalam penelitian ini adalah para pengelola di Madrasah Aliyah Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus, dan menggunakan teknik purposive sampling yang berdasarkan kepada ciri-ciri yang dimiliki oleh subjek karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan. Purposive sampling merupakan teknik dalam non-probability sampling yang berdasarkan kepada ciri-ciri yang dimiliki oleh subjek yang dipilih karena ciri-ciri tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan (Hardiansyah, 2011, hlm. 10). Subjek yang dipilih adalah subjek yang memiliki kriteria: (1) Para Pengambil Kebijakan dan (2) Mereka yang terlibat (panitia) dalam kegiatan penerimaan peserta didik baru (PPDB).

Selain mengemukakan ciri-ciri yang menjadi subjek penelitian, penggalan data juga melalui *significant others* seperti perwakilan dari siswa kelas X dan orang tua siswa, hal ini dilakukan agar dapat mendapatkan data tambahan, tentang subjek dan hal-hal yang relevan dengan penelitian serta agar dapat mencocokkan data yang diperoleh dari subjek penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik wawancara, observasi, catatan lapangan dan dokumen-

dokumen pribadi. Wawancara dilakukan kepada Kepala Madrasah, Wakil dan Panitia mengenai bentuk-bentuk kebijakan dan strategi yang dilaksanakan dalam proses PPDB. Selain itu, dalam proses wawancara akan diungkap juga sejauh mana tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan strategi dalam menaikkan angka penerimaan siswa baru. Metode observasi dan catatan lapangan juga dilakukan oleh peneliti guna melihat secara langsung bagaimana proses persiapan dan pelaksanaan PPDB. Catatan dibuat sehubungan dengan hal-hal unik yang terjadi di lapangan sewaktu proses pengambilan data.

Data penelitian selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis isi (*content analysis*), yakni suatu tehnik analisis riset dalam rangka untuk membuat inferensi-inferensi yang *replicable*, valid dan sah dengan memperhatikan konteksnya (Muhadjir, 2010, hlm. 18). Sedangkan untuk mengadakan analisis dan penyelidikan lebih mendalam terkait manajemen strategik dalam penerimaan peserta didik baru akan menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu upaya mengkaji secara analitis dengan pemahaman yang tepat sehingga diperoleh deskripsi yang obyektif dan sistematis.

## **B. Pembahasan**

### **1. Strategi**

Strategi adalah hal yang teramat penting bagi kelangsungan jalannya sebuah organisasi, oleh karena itu untuk mencapai sasaran atau tujuan yang efektif dan efisien, sebuah organisasi harus bisa menghadapi setiap persoalan atau hambatan yang datang, baik dari dalam organisasi itu sendiri maupun dari luar.

Apabila didefinisikan, kata strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos*, yang diterjemahkan dalam Bahasa Inggris menjadi *a general set of maneuver carried out to overcome an enemy during combat* (sekumpulan senjata yang digunakan untuk memerangi musuh selama peperangan). Arti secara bahasa ini memang dapat digarisbawahi bahwa istilah strategi pada mulanya bersumber dari kalangan militer, dan secara populer sering dinyatakan sebagai kiat yang digunakan oleh para jenderal untuk memenangkan suatu peperangan. Namun pada saat ini istilah strategi banyak digunakan oleh berbagai jenis organisasi, meskipun ide-ide pokok yang terdapat dalam pengertian awal tetap dipertahankan dan tentunya dalam hal penerapan di

lapangan disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkannya. Oleh karena itu, secara umum strategi dapat diartikan sebagai suatu cara yang digunakan oleh manajer atau pimpinan puncak untuk mencapai tujuan organisasi.

Strategi merupakan landasan awal bagi sebuah organisasi dan elemen-elemen di dalamnya untuk menyusun langkah-langkah atau tindakan-tindakan dengan memperhitungkan faktor-faktor internal dan eksternal dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Adapun secara istilah arti strategi dapat dicermati dari pendapat para ahli, diantaranya Rangkuti (Rangkuti, 2014, hlm. 13) yang mengatakan bahwa strategi adalah alat untuk mencapai tujuan. Sementara itu Hax dan Majluf dalam (Salusu, 2010, hlm. 100–101) merumuskan secara komprehensif tentang strategi sebagai berikut:

- a. Strategi ialah suatu pola keputusan yang konsisten, menyatu, dan integral;
- b. Menentukan dan menampilkan tujuan organisasi dalam artian sasaran jangka panjang, program bertindak, dan prioritas alokasi sumber daya;
- c. Menyeleksi bidang yang akan digeluti atau akan digeluti organisasi;
- d. Mencoba mendapatkan keuntungan yang mampu bertahan lama, dengan memberikan respon yang tepat terhadap peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal organisasi, dan kekuatan serta kelemahannya, dan terakhir;
- e. Melibatkan semua tingkat hierarki dari organisasi.

Beberapa rumusan definisi para ahli di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa, strategi menjadi suatu kerangka yang fundamental dalam organisasi, sehingga organisasi memiliki arah dan tujuan serta dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang terus berubah. Lebih lanjut hal ini akan membuat organisasi memiliki kekuatan untuk dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan strategi organisasi.

Perkembangan selanjutnya, berkenaan dengan pembahasan tentang strategi dalam lingkup manajemen telah memunculkan disiplin keilmuan tersendiri, yaitu manajemen strategik. Dimana

cakupan pembahasannya lebih luas, mendalam dan juga tentunya lebih komprehensif.

Seperti yang sudah disebutkan di atas, bahwa pengertian manajemen strategik dalam konteks ilmu manajemen memiliki cakupan yang luas. Tentunya dalam menjabarkan pengertian manajemen strategik para ahli memiliki kajian dan sudut pandang yang mungkin berbeda-beda, akan tetapi tetap memiliki landasan berpikir yang cukup argumentatif, sehingga tidak ada suatu pengertian manajemen strategik yang dianggap baku. Dengan kata lain pengertian tersebut akan tergantung dari filosofi, konteks, manfaat dan tujuan manajemen strategik tersebut dirumuskan.

Menurut W. F. Glueck (Glueck & Jauch, 1988, hlm. 10) manajemen strategi adalah serangkaian keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan manajerial yang mengarah pada penyusunan strategi-strategi efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hitt (Hitt, 2012, hlm. 21) mendefinisikan manajemen strategik sebagai suatu seni dan ilmu untuk menciptakan keunggulan bersaing yang berkesinambungan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, dengan bahasa yang hampir sama Akdon (Akdon, 2011, hlm. 6) mengatakan bahwa manajemen strategi merupakan arus keputusan dan tindakan yang mengarah pada perkembangan suatu strategi atau strategi-strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Proses manajemen strategi ialah suatu cara dengan jalan bagaimana para perencana strategi menentukan sasaran dan membuat kesimpulan strategi.

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*) dan evaluasi keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa mendatang.

Pada awal munculnya kajian tentang manajemen strategik, umumnya yang menggunakan ilmu ini adalah organisasi yang berorientasi pada laba atau keuntungan (*profit*) seperti perusahaan, oleh sebab itu pendapat para pakar mengenai kajian ini selalu mengaitkan atau mengambil contoh perusahaan tetapi dalam perkembangan selanjutnya kajian ini diadopsi juga oleh organisasi

yang lebih berorientasi pada kegiatan sosial (*non profit*) termasuk lembaga pendidikan.

Menurut Sondang P. Siagian (Siagian, 2013, hlm. 1) menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, sebuah lembaga pendidikan atau organisasi dipengaruhi oleh lingkungan baik eksternal maupun internal. Semakin besar sebuah perusahaan atau organisasi, maka semakin kompleks pula bentuk permasalahan yang dialaminya. Salah satu kompleksitas itu adalah proses pengambilan keputusan yang semakin rumit dan sulit, untuk itu diperlukan manajemen strategi.

Penerapan manajemen strategi dalam penyelenggaraan sistem pendidikan memungkinkan suatu organisasi penyelenggara pendidikan (sekolah atau madrasah) untuk meningkatkan kemampuan dan daya saing, agar meraih keberhasilan di masa mendatang. Setiap lembaga pendidikan tentu ingin selalu eksis dan berkembang maju. Untuk mewujudkan itu maka dibutuhkan berbagai kesiapan, seperti tenaga pengajar yang profesional, berkualitas, sarana prasarana yang memadai, biaya pendidikan yang murah, promosi yang menarik dan lain-lain. Semua yang dibutuhkan itu hanya bisa diwujudkan apabila para pengelola lembaga pendidikan memahami secara baik mengenai manajemen strategik.

## **2. Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB)**

PPDB adalah salah satu tahapan yang harus dilalui oleh setiap siswa yang akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. PPDB adalah singkatan dari penerimaan peserta didik baru yang artinya proses seleksi administrasi dan akademis calon siswa untuk memasuki jenjang pendidikan setingkat lebih tinggi. Penerimaan murid baru merupakan salah satu kegiatan yang pertama dilakukan, biasanya dengan mengadakan seleksi bagi calon murid (Suryosubroto, 2014, hlm. 74).

Sementara itu menurut Suharsimi Arikunto (Suharsimi, 2012, hlm. 32) penerimaan siswa baru merupakan peristiwa penting bagi suatu sekolah, karena peristiwa ini merupakan titik awal yang menentukan kelancaran tugas suatu sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerimaan peserta didik baru kaitannya dengan penelitian ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan pihak madrasah

setiap tahun ajaran baru, yaitu dengan menerima peserta didik yang sebelumnya berada di jenjang menengah (SMP atau MTs), kemudian mendaftar untuk jenjang setingkat di atasnya ke Madrasah Aliyah Nahdlotul Muslimin.

Satu hal lagi yang harus dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam proses penerimaan peserta didik baru, bahwa kegiatan ini merupakan gerbang awal yang harus dilalui peserta didik dan sekolah dalam penyaringan objek-objek pendidikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kegiatan ini merupakan peristiwa penting bagi suatu sekolah, karena peristiwa ini merupakan titik awal yang menentukan kelancaran tugas suatu sekolah. Bahkan lebih serius lagi kesalahan dalam penerimaan siswa baru dapat menentukan sukses tidaknya usaha pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Oleh karena itu, penerimaan siswa baru yang akan dilakukan bukanlah hal yang ringan atau dengan bahasa lain jangan dianggap hanya sebagai rutinitas tahunan.

Sekolah atau madrasah harus menyiapkan strategi-strategi yang tepat dalam menjalankannya, supaya dapat menarik siswa-siswa yang berkualitas sehingga input sekolah juga bisa lebih baik, dan yang tidak kalah penting proses belajar mengajar bisa maksimal dan sudah barang pasti efek lanjutannya menjadikan kualitas sekolah meningkat. Dalam proses penerimaan siswa baru, terkadang juga terdapat proses penyaringan atau seleksi, hal ini dilakukan dengan berbagai pertimbangan diantaranya: (a) Seringkali peminat untuk satu sekolah melebihi tempat yang disediakan, apalagi sekolah yang bersangkutan sudah tersohor sebagai sekolah unggul atau favorit. (b) Terkadang juga dirasa perlu diadakan penelusuran bakat atau kemampuan tertentu. Hal ini dilakukan dalam rangka pemetaan potensi-potensi siswa, sehingga juga memudahkan untuk pihak sekolah membuat program-program, baik yang berhubungan dengan aspek akademik maupun ekstra kurikuler. (c) Dan satu fakta yang mungkin juga tidak terbantahkan, bahwa nilai pelajaran atau ujian akhir di sekolah yang lebih rendah belum menjadi jaminan bahwa lulusannya mampu mengikuti pelajaran di sekolah selanjutnya. Dengan argumentasi ini, hendaknya semua pihak khususnya lebih bijaksana dalam memandang kegiatan penyaringan atau seleksi tersebut, karena terkadang juga ada tuduhan yang negatif bahwa kegiatan ini hanya buatan sekolah

semata, yang unjung-ujungnya membuka peluang untuk negosiasi atau kompromi demi kepentingan sekolah.

Secara umum alur penerimaan peserta didik baru berlangsung sebagai berikut: (a) Pada tahap awal pihak sekolah atau lebih khusus panitia yang telah ditunjuk, menentukan banyaknya murid yang akan diterima, baik untuk kelas 1 maupun kelas lainnya kalau memang dimungkinkan oleh peraturan yang berlaku, dan yang tidak kalah pentingnya ketersediaan kelas dan sarana penunjang proses pembelajaran. (b) Menentukan syarat-syarat penerimaan. (c) Mengadakan pengumuman, menyiapkan soal-soal tes untuk seleksi dan menyiapkan tempat seleksi. (d) Melaksanakan penyaringan melalui tes tertulis maupun lisan. (e) Mengadakan pengumuman penerimaan. (f) Mendaftar kembali calon siswa yang diterima; dan terakhir (g) Melaporkan hasil pekerjaan kepada pimpinan sekolah.

Sebagai catatan, alur ini berlaku pada sekolah dengan karakteristik umum seperti SD/MI, SMP/MTs atau SMA/MA, akan tetapi pada sekolah-sekolah yang mempunyai karakteristik lebih spesifik seperti sekolah di bawah naungan kementerian tertentu, alur ini bisa saja berubah atau berkembang sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing.

### **3. Keunggulan Kompetitif**

Menurut Tangkilisan (Tangkilisan, 2015, hlm. 13) bahwa keunggulan kompetitif adalah kemampuan sebuah organisasi untuk memformulasikan strategi dan menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan berkaitan dengan organisasi lainnya.

Lebih lanjut dikatakan bahwa ada tiga landasan strategi yang dapat membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif, yaitu keunggulan biaya, diferensiasi, dan fokus. Keunggulan biaya menekankan pada pembuatan produk standar dengan biaya per unit sangat rendah untuk konsumen yang peka terhadap perubahan harga. Diferensiasi adalah strategi dengan tujuan membuat produk yang menyediakan jasa yang dianggap unik di seluruh industri dan ditujukan kepada konsumen yang tidak terlalu peduli dengan perubahan harga, sedangkan fokus berarti membuat produk dan menyediakan jasa yang memenuhi keperluan sejumlah kelompok kecil konsumen.

Senada dengan pendapat di atas, menurut Porter ada dua jenis dasar keunggulan bersaing, yaitu biaya rendah (*low cost*) dan unsur pembeda (*differentiation*). Pada awalnya semua keunggulan ini berasal dari struktur industri, meskipun tidak menutup kemungkinan untuk diterapkan pada jenis organisasi yang berbeda. Perusahaan yang berhasil dengan strategi biaya rendah memiliki kemampuan dalam mendesain produk dan pasar yang lebih efisien dibandingkan pesaing. Sedangkan diferensiasi adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dan memiliki nilai lebih (*added value*) bagi pembeli dalam bentuk produk, sifat-sifat khusus dan pelayanan lainnya.

Pada konteks sekolah atau lembaga pendidikan, memiliki keunggulan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jaminan mutu sekolah. Dengan bahasa lain, sekolah yang bermutu sudah barang pasti adalah sekolah yang berkeunggulan baik unggul kompetitif maupun komparatif. Dan tidak diragukan lagi bahwa sekolah-sekolah yang memiliki kedua bentuk keunggulan tersebut, yang akan mendapatkan kepercayaan dan tidak akan ditinggal oleh masyarakat karena mampu memberikan jaminan terkait mutu sekolah. Dan disisi yang lain, budaya berkeunggulan dalam perspektif perintah agama (Islam), disebutkan untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqu al-Khairat*), karena manusia yang memiliki keunggulan dalam aspek kebaikanlah yang akan mendapat derajat yang lebih tinggi, baik di dunia ini terlebih lagi besok di akhirat.

#### **4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian tentang strategi rekrutmen siswa baru cukup banyak dilakukan, seperti penelitiannya Muhammad Janki Dausat (2017) yang meneliti tentang Manajemen Strategik Dalam Penerimaan Peserta Didik Baru di MTs al Ikhsan Beji Kedungbanteng Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategik di MTs Al-Ikhsan Beji Kedungbanteng berawal dari (1) Analisis lingkungan internal dan eksternal dengan melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan. (2) Formulasi strategi, MTs Al-Ikhsan Beji Kedungbanteng merumuskan strategi-strategi yang harus diterapkan yaitu: strategi kerja sama, strategi pencitraan dan strategi promosi. (3) Implementasi strategi dalam penerimaan peserta didik baru di MTs Al-Ikhsan Beji Kedungbanteng yaitu

pembentukan panitia PPDB, pembentukan program kerja kepanitiaan PPDB, persiapan berkas/dokumen administrasi, persiapan media promosi dan penentuan media yang digunakan, persiapan pelaksanaan PPDB dan persiapan sarana prasarana PPDB.

Sedangkan alur prosedur PPDB MTs Al-Ikhsan Beji Kedungbanteng yaitu pendaftaran, seleksi berkas, tes seleksi, pengumuman, daftar ulang, MATSAMA dan mulai awal tahun pelajaran/KBM. (4) Evaluasi dan pengendalian dilakukan oleh kepala madrasah dan ketua PPDB yaitu dengan membahas masalah dari kegiatan yang telah terlaksana kemudian diumpunbalikkan dalam sebuah rapat pada awal tahun pelajaran dengan harapan bisa dilaksanakan dengan maksimal pada penerimaan peserta didik tahun berikutnya.

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2017) dengan judul Strategi Rekrutmen Peserta Didik Baru di MTs Satu Atap Hidayatul Muhtadi'in Purwojati dan MTs Satu Atap Biroyatul Huda Cilongok Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian menemukan bahwa strategi rekrutmen peserta didik baru di MTs Satu Atap Hidayatul Muhtadi'in Purwojati dan MTs Satu Atap Biroyatul Huda Cilongok melalui manajemen rekrutmen peserta didik baru yang meliputi tahap: (1) Perencanaan; (2) Pengorganisasian; (3) Pelaksanaan; (4) Evaluasi. Sedangkan strategi yang dipilih dalam proses rekrutmen peserta didik baru, diantaranya: (1) Strategi dari rumah ke rumah; (2) Strategi mendatangi SD/MI terdekat; (3) Mengadakan kegiatan di masyarakat. Beberapa hal yang disampaikan melalui strategi tersebut, antara lain menunjukkan prestasi peserta didik, sarana prasarana yang makin lengkap, kegiatan pengembangan bakat minat serta pentingnya menyekolahkan di madrasah. Selain itu, ditawarkan program gratis bagi anak yatim/piatu di MTs Satu Atap Biroyatul Huda Cilongok dan program gratis seragam di MTs Satu Atap Hidayatul Muhtadi'in Purwojati. Strategi tersebut sangat efektif dalam rekrutmen peserta didik baru terbukti dengan hasil penerimaan peserta didik baru yang relatif stabil bahkan ada kenaikan dari tahun ke tahun.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Susana Aliyannata (2016) dengan judul Manajemen Strategi Humas Dalam Promosi Penerimaan Siswa Baru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Simo

Tahun Pelajaran 2015/2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelaksanaan strategi manajemen humas dalam penerimaan siswa baru yang dilaksanakan oleh humas di MTs Negeri 2 Simo meliputi dua program yaitu kegiatan langsung dan tidak langsung. Kegiatan langsung dengan menggunakan media cetak terdiri dari brosur, spanduk dan baliho sedangkan kegiatan tidak langsung merupakan kegiatan tatap muka atau melakukan sosialisasi langsung baik menggunakan bantuan media atau tanpa bantuan media, 2) Evaluasi program humas dilaksanakan pada setiap akhir pelaksanaan program yang dilakukan penanggung jawab kepada panitia penerimaan siswa baru. Hasil penerimaan siswa baru pada tahun 2015/2016 menunjukkan bahwa jumlah kuota 74 siswa terpenuhi pada setiap tahunnya.

Sepanjang pengetahuan dan penelusuran peneliti, belum ada penelitian sebelumnya yang membahas tentang manajemen strategik penerimaan peserta didik baru pada jenjang madrasah aliyah khususnya lagi dengan spesifikasi madrasah aliyah dalam naungan yayasan yang sama dengan Madrasah Tsanawiyah. Dengan demikian menurut peneliti topik penelitian ini masih dapat dianggap asli.

Hasil pengumpulan data dan analisa ada empat poin pokok yang menjadi temuan dalam penelitian yang berjudul Strategi Rekrutmen Peserta Didik Baru di MA Nahdlotul Muslimin Undaan Kudus. Keempat temuan itu dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Kegiatan PPDB Dilakukan Secara Bersama**

Berdasarkan kebijakan dari para pengurus yayasan, kegiatan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) dilaksanakan secara bersama-sama. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh H. Tamam, M.Pd.I selaku Kepala Madrasah Aliyah, dan juga diperkuat oleh Kepala MTs selaku Ketua Panitia PPDB tahun ajaran 2018/2019.

Pertimbangan dilaksanakan secara bersama-sama disamping untuk memudahkan pelaksanaan karena lebih intens dalam koordinasi, juga secara strategi maupun program-program merupakan satu kesatuan, sehingga tidak terjadi tumpang tindih kegiatan atau lebih parah lagi terjadi kegiatan-kegiatan yang kontra produktif sehingga akan merugikan lembaga, khususnya kegiatan PPDB.

Apa yang dilakukan oleh yayasan atau pihak madrasah terkait dengan PPDB bersama ini merupakan tindakan yang strategis.

Sekurang-kurangnya dari tiga sisi, *pertama* dalam hal efektifitas kerja, mereka saling mendukung antara pihak MTs dan MA. Karena pada kenyataannya hampir mayoritas dari calon peserta didik tingkat MA, juga berasal dari MTs setempat. Sehingga pekerjaan untuk rekrutmen peserta didik tingkat MA relatif lebih ringan. Sekarang mereka cukup berkonsentrasi untuk calon peserta didik tingkat MTs.

*Kedua*, dari segi biaya juga menjadi efisien, jika masing-masing lembaga menyelenggarakan PPDB, tentunya pos pengeluaran yayasan juga menjadi ganda. Beda halnya kalau dijadikan satu, maka alokasi dana bisa digunakan untuk pos-pos lain yang juga dibutuhkan. Contoh konkrit dalam pembuatan leflet atau brosur, bisa dibuat satu brosur sekaligus untuk mempromosikan dua lembaga.

*Ketiga*, mengeliminir nuansa bersaing untuk mendapatkan peserta didik baru. Pemandangan ini merupakan sesuatu yang tidak aneh setiap kali masa-masa PPDB datang. Tentunya akan menjadi kontra produktif apabila nuansa persaingan itu juga menjalar pada lembaga pendidikan satu atap seperti yang ada di MA dan MTs Nahdhotul Muslimin.

#### **b. Kemudahan Bagi Siswa Kelas XI untuk Melanjutkan Ke MA**

Maksud dari poin kedua ini tidak berarti peserta didik kelas IX mendapat perlakuan khusus terkait dengan proses pembelajarannya. Akan tetapi yang dimaksud adalah kemudahan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi di MA setempat. Diantara kebijakan yang diterapkan untuk calon peserta didik dari MTs yang akan melanjutkan ke MA adalah dengan menggratiskan uang pendaftaran, disamping juga kelonggaran dalam hal persyaratan. Hal ini dilakukan untuk menarik minat mendaftar di lembaganya sendiri, dan yang tidak kalah pentingnya agar mereka merasa betah, karena ada kesan peserta didik mendapat perlakuan yang berbeda dibanding pendaftar dari sekolah lain.

Menurut peneliti, apa yang dilakukan oleh pihak madrasah lebih khusus panitia sah-sah saja, asalkan tidak diketahui oleh calon pendaftar lain dari luar, dikhawatirkan hal tersebut dapat menjadi bibit pemicu munculnya perasaan dibeda-bedakan.

Disamping itu dari hasil observasi peneliti, dijumpai peserta didik yang berasal dari lingkungan sendiri (MTs) setempat, cenderung

merasa lebih dekat dengan para pendidik dan tenaga kependidikan, karena sebelumnya ketika masih di MTs juga sudah pernah berjumpa dan bahkan sudah kenal akrab, di satu sisi suasana seperti ini memang baik, namun di sisi yang lain peserta didik cenderung berlebihan. Kondisi seperti ini kemudian menjadi pemandangan yang negatif bagi para peserta didik yang berasal dari luar atau alumni sekolah lain. Oleh sebab itu kemudian ada anggapan bahwa alumni MTs Nahdlatul Muslimin yang melanjutkan ke MA Nahdlatul Muslimin, kurang rasa hormatnya atau tidak punya sopan santun terhadap para pendidik bahkan tenaga kependidikan yang ada di lingkungan madrasah.

Keakraban antar guru dan Peserta didik apabila dikelola dengan baik oleh pihak madrasah tentunya juga akan menjadi energi positif. Sebagai contoh para peserta didik akan lebih berani memberikan masukan-masukan atau bahkan kritik kepada pihak madrasah, sehubungan dengan apapun yang mereka jumpai atau dipandang perlu diberikan masukan atau kritik. Apabila kemudian pihak madrasah melihat hal ini dengan sudut pandang yang positif, tentunya kemajuan atau inovasi-inovasi yang akan muncul.

### **c. Memanfaatkan Kharisma Kyai dan Ulama Pendiri Yayasan.**

Sesuai dengan kultur kota atau masyarakatnya, Kudus memang sudah lama dikenal sebagai kota santri. Bisa disebut demikian mungkin saja karena nuansa religius yang cukup tinggi, dalam setiap gerak-gerik masyarakatnya, atau juga karena memang di kota kudus terdapat puluhan pondok pesantren mulai dari yang kecil dengan jumlah santri hitungan jari, sampai yang besar dengan santri yang terkadang juga melebihi kapasitas (*over capacity*).

Situasi ini juga ditangkap dengan baik oleh para pengelola yayasan dan madrasah Nahlotul Muslimin, khususnya pada saat-saat masa penerimaan peserta didik baru (PPDB). Ketokohan para kyai dan ulama yang menjadi pendiri atau penyokong keberlangsungan lembaga, ditonjolkan sedemikian rupa dan menjadi daya tarik khususnya bagi para orang tua untuk menyekolahkan anaknya di MA Nahdlotul Muslimin.

Hal ini merupakan fenomena umum yang terjadi dikebanyakan sekolah-sekolah agama swasta di Jawa khususnya di Kudus. Salah satu yang menjadi pertimbangan orang tua untuk mencarikan sekolah

bagi anaknya, apakah di sekolah atau madrasah tersebut ada kyai atau ulama kharismatiknya. Karena di kalangan masyarakat kudus, belajar di sekolah atau madrasah tidak semata-mata untuk mencari ilmu sesuai dengan minat anak, ada prinsip yang tidak kalah pentingnya mencari keberkahan pada ilmu itu sendiri. Dengan kata lain, ilmu yang diperoleh betul-betul bisa mendukung perjalanan hidupnya nanti. Kondisi seperti ini, hanya bisa diperoleh pada sekolah atau madrasah yang memiliki para kyai dan ulama yang kharismatik.

Pengamatan peneliti terhadap beberapa sekolah atau madrasah besar di Kudus, ternyata keberadaan kyai atau ulama kharismatik itu bisa menjadi ikon tersendiri bagi madrasah atau sekolah. Kita ambil contoh Madrasah Qudsiyah, di sana terdapat nama seperti KHR. Asnawi selaku pendiri dan juga sekaligus sebagai salah seorang pendiri NU. Ada juga KH. M. Sya'roni Ahmadi, Mustasyar PBNu, H. Abdullah Rosyad Qori' tingkat Nasional bahkan Internasional dan lain-lain.

Hal yang sama juga terdapat di Pondok Pesantren Yanba'ul Qur'an, sebagai salah satu pondok pesantren penghafal Qur'an dengan reputasi tidak hanya Nasional tapi juga Internasional. Sehingga tidak jarang santri pondok pesantren ini juga berasal dari santri-santri mancanegara. Di sini juga ada nama besar seperti KHM. Arwani Amin, dua putera beliau KH Ulin Nuha Arwani dan KH Ulil Albab Arwani dan lain-lain.

Berdasarkan fakta-fakta lapangan di atas, sesungguhnya dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang bertipe kharismatik pada lembaga pendidikan Islam, akan sangat efektif di dalam memimpin lembaga pendidikan tersebut. Pemimpin kharismatik dapat menggunakan suara hati/fitrahnya untuk melaksanakan proses kepemimpinan. Bukan hanya sekedar hasil dari pencitraan, tetapi memang pemimpin tersebut mempunyai kharisma yang luar biasa. Pemimpin yang mempunyai kharisma, akan sangat mudah di dalam memimpin suatu lembaga pendidikan. Dikarenakan seluruh warga di lembaga pendidikan tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi kepada pemimpinnya.

Contoh yang amat mudah adalah apa yang terlihat pada pondok-pondok pesantren. Pondok pesantren merupakan salah satu unsur pendidikan Islam, khususnya di Indonesia. Kepemimpinan

di Pondok Pesantren amat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan kharismatik. Seorang kyai sebagai pemimpin pondok pesantren selalu identik dengan tipe kepemimpinan kharismatik. Seluruh warga lembaga pendidikan yang ia pimpin memiliki loyalitas yang sangat tinggi kepadanya. Dengan tipe kepemimpinan tersebut, pondok pesantren terbukti tidak pernah ditinggalkan oleh umat. Tidak pernah dijumpai pondok pesantren yang gulung tikar karena kekurangan santri, berbeda dengan sekolah yang dapat gulung tikar karena kekurangan siswa. Keadaan yang berbeda tersebut dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang berbeda di antara dua lembaga pendidikan tersebut.

Hal ini membuktikan, bahwa penerapan tipe kepemimpinan kharismatik di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan, dan mempunyai nilai yang positif. Keberhasilan tipe kepemimpinan kharismatik tersebut juga tidak lepas dari adanya nilai-nilai agama yang melekat pada lembaga-lembaga pendidikan Islam, sehingga tipe kepemimpinan kharismatik yang pada hakekatnya memang selalu identik dengan pemimpin di bidang politik dan keagamaan.

Memang tidak dipungkiri juga di beberapa pesantren apalagi yang sudah memasang label sebagai pesantren modern, model kepemimpinan figur kyai yang kharismatik ini mulai ditinggalkan, selanjutnya diganti dengan model kepemimpinan yang bersifat kelompok orang atau kolektif. Namun dalam pengamatan penulis, kepemimpinan model kelompok ini hanya untuk kepentingan melegitimasi keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan pesantren, namun pada kenyataannya tetap saja ada satu orang pimpinan atau tokoh yang berpengaruh bahkan suaranya ketika pengambilan keputusan atau kebijakan bersifat lebih dominan dibanding tokoh-tokoh yang lain.

#### **d. Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Dalam hal rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, pihak yayasan dan pengelola madrasah juga mempertimbangkan faktor domisili. Dengan satu pemikiran bahwa yang bersangkutan (tenaga pendidik dan kependidikan) nantinya adalah kepanjangan informasi madrasah, khususnya pada saat PPDB. Oleh karena itu, Dalam menerima seorang pendidik atau tenaga kependidikan, pihak yayasan melalui pimpinan madrasah telah menetapkan sebuah

regulasi bahwa disamping faktor kebutuhan terhadap tenaga yang akan diangkat, pihak madrasah juga punya pertimbangan strategis yakni berdasarkan pemetaan wilayah. Sedapat mungkin tenaga pendidik dan kependidikan harus berasal dari daerah yang berbeda-beda, dengan tujuan tidak lain adalah untuk optimalisasi penerimaan peserta didik baru.

Menurut hemat peneliti apa yang dilakukan oleh pihak Madrasah Aliyah Nahdhotul Muslimn ini, patut juga menjadi contoh bagi para pengelola madrasah lainnya. Dalam rangka mengoptimalkan usaha untuk melakukan terobosan-terobosan dalam masa penerimaan peserta didik baru tersebut. Disamping itu, perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan yang berasal dari masyarakat sekitar, sekaligus akan memperkuat hubungan masyarakat dengan pihak sekolah atau masyarakat. Menurut Mulyasa (2003: 50) berpendapat bahwa hubungan sekolah dengan masyarakat pada hakikatnya merupakan suatu sarana yang sangat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi peserta didik sekolah. Dalam hal ini, sekolah sebagai sistem sosial merupakan bagian integral dari sistem sosial yang lebih besar yaitu masyarakat. Sekolah dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat dalam mencapai tujuan sekolah atau pendidikan secara efektif dan efisien. Sebaliknya sekolah juga harus menunjang pencapaian tujuan atau pemenuhan kebutuhan masyarakat, khususnya kebutuhan pendidikan.

Berdasarkan fakta tersebut di atas, perhatian terhadap bidang humas juga perlu mulai mendapat perhatian. Hubungan masyarakat atau yang biasa disebut dengan humas memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama apabila organisasi tersebut sering berinteraksi dengan masyarakat luas. Keberadaan humas dalam sebuah lembaga atau instansi dapat menjadi jembatan penghubung antara lembaga tersebut dan publiknya. Pada dasarnya tujuan humas adalah untuk menyebarkan informasi, menciptakan, memelihara, dan membina hubungan baik yang harmonis sehingga mendapatkan citra positif terhadap perusahaan atau instansi tersebut. Suatu organisasi memerlukan humas untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Rancangan komunikasi yang dibuat oleh humas akan mempengaruhi pencitraan dan reputasi yang baik dari organisasi

maupun institusi pendidikan. Seperti halnya tugas humas pada sebuah penyelenggara pendidikan seperti SD, SMP/MTs, SMA bahkan perguruan tinggi harus membuat sebuah jaringan komunikasi yang baik dengan masyarakat luas. Hal ini dilakukan karena pada setiap tahun sekali keberadaan humas sangat diperlukan dalam penjangkaran atau penerimaan siswa baru. Oleh sebab itu humas harus mampu menciptakan iklim kondusif serta dinamis demi tercapainya tujuan untuk memperoleh siswa baru yang diharapkan.

Dari empat strategi penerimaan peserta didik baru (PPDB) yang telah dikemukakan di atas, sesungguhnya adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan keunggulan dalam berkompetisi atau mempromosikan lembaga Pendidikan. Dengan bahasa lain upaya pemasaran jasa pendidikan. Pemasaran pendidikan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Keberhasilan dalam bidang pemasaran lembaga pendidikan berdampak pada kemajuan lembaga tersebut.

Pemasaran lembaga pendidikan berbeda dengan badan usaha yang mencari keuntungan. Memasarkan hasil produksi (*output*) dari badan usaha lebih mudah teknisnya dibanding lembaga pendidikan yang menawarkan jasa pendidikan. Berbagai cara dalam meningkatkan kemajuan lembaga pendidikan dilakukan, ada yang menggratiskan baju seragam ada yang memberikan hadiah perlengkapan sekolah dan lainnya. Kesemua itu merupakan strategi pemasaran lembaga pendidikan dalam menghadapi persaingan antar lembaga pendidikan yang semakin ketat.

Dalam meningkatkan kemajuan lembaga pendidikan perlu strategi yang benar-benar mengena tepat pada sasaran baik dengan cara menggunakan sentimen golongan, wilayah dan lainnya. Dari pengalaman peneliti banyak lembaga pendidikan yang sudah lama berdirinya namun tetap tidak mengalami kemajuan lembaganya tersebut. Salah satu cara menarik pelanggan menurut peneliti adalah sistem pendidikan atau kurikulumnya perlu dikembangkan sehingga masyarakat akan dipengaruhi untuk memilih lembaga sendiri.

Pendidikan sebagai suatu proses pembentukan pribadi manusia tidak terlepas dari interaksi peserta didik dalam pembelajaran. Interaksi dalam pembelajaran harus dilaksanakan berdasarkan perencanaan yang baik, pelaksanaan sesuai rencana

dan evaluasi untuk perbaikan pembelajaran selanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan merupakan proses yang panjang untuk membentuk pribadi manusia, dalam hal ini peserta didik. Oleh karena itu, mutlak adanya peserta didik dalam kelangsungan pendidikan, sehingga diperlukan strategi-strategi lembaga pendidikan ataupun pendidik agar memenuhi target jumlah peserta didik maupun kelancaran pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pendidikan sebagai usaha untuk membentuk pribadi manusia harus melalui proses yang panjang dengan hasil (*resultant*) yang tidak dapat diketahui dengan segera. Dalam proses pembentukan tersebut diperlukan suatu perhitungan yang matang dan hati-hati berdasarkan pandangan dan pikiran-pikiran atau teori yang tepat, sehingga kegagalan atau kesalahan langkah pembentukan terhadap anak didik dapat dihindarkan. Sasaran pendidikan adalah makhluk yang sedang tumbuh dan berkembang yang mengandung berbagai kemungkinan, bila salah bentuk, maka kita akan sulit untuk memperbaikinya.

Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi, tidak dapat dipisahkan dari peran serta pemerintah, penyelenggara pendidikan, masyarakat dan stakeholder pendidikan lainnya. Interaksi lembaga pendidikan atau sekolah dengan lingkungannya harus berjalan serasi dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Sekolah merupakan lembaga yang menjalankan proses pendidikan formal, sedangkan masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan. Lebih lanjut Isjoni mengemukakan bahwa pendidikan merupakan hak azasi manusia, pendidikan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari hidup dan kehidupan bagi setiap jiwa yang tumbuh dan berkembang yang tiada hentinya. Lebih dari itu, pendidikan merupakan bagian tak terpisahkan dari tanggung jawab bangsa, negara, pelaksana pendidikan, masyarakat, serta stakeholder pendidikan lainnya.

Beberapa sistem pendidikan, menekankan pendidikan tersebut bagi keunggulan individu. Keinginan dan cita-cita masyarakat merupakan kepentingan skunder bagi para individu. Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, demikian pula sebaliknya, masyarakat tidak dapat dipisahkan dari sekolah. Disebut demikian, karena memang sekolah dan masyarakat masing-masing memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang diberi mandat untuk mendidik,

melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

### C. Simpulan

Berdasarkan temuan data dan analisis tentang Strategi Rekrutmen Siswa Baru Untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di MA Nahdhotul Muslimin Undaan Kudus, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi yang dilakukan adalah, *pertama* dalam kegiatan PPDB dilakukan secara bersama dengan Madrasah Tsanawiyah, karena dua lembaga pendidikan ini meskipun berbeda tingkatan masih berada dalam satu yayasan dan di lokasi yang sama juga. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kegiatan-kegiatan yang tidak efektif dan juga efisien, disamping itu untuk meminimalisir potensi konflik yang sering terjadi pada sekolah atau madrasah dalam satu Yayasan, khususnya pada masa-masa penerimaan siswa baru. *Kedua*, murid kelas IX diberi kemudahan apabila mau melanjutkan ke MA, seperti proses pendaftaran, peluang beasiswa dan lain-lain. Dengan catatan keistimewaan itu tidak berlanjut ketika mereka sudah menjadi peserta didik dan bergabung dengan peserta didik dari sekolah lain. Strategi ini cukup efektif untuk menjaring atau mempertahankan peserta didik agar tidak pindah ke sekolah atau madrasah lain. Karena seringkali dengan alasan bosan atau ingin mencari suasana baru, akhirnya peserta didik memutuskan untuk melanjutkan di sekolah atau madrasah di luar lingkungan yayasan. *Ketiga*, memanfaatkan kharisma kyai dan ulama pendiri yayasan, atau juga dengan memasang jadwal mengajar bagi para kyai dan ulama kharismatik itu, meskipun dalam pelaksanaannya didampingi juga oleh guru-guru yang lain, hal ini dilakukan semata mata agar pamor sekolah atau madrasah menjadi lebih menarik di mata para orang tua maupun siswa. Dan *keempat*, dalam hal rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, mempertimbangkan juga faktor domisili, karena yang bersangkutan nantinya adalah kepanjangan informasi madrasah, khususnya pada saat PPDB.

Terkait dengan keunggulan kompetitif, secara sederhana dapat diuraikan bahwa salah satu faktor kendala terbesar yang dihadapi sekolah atau lembaga swasta berkenaan dengan faktor pendanaan.

Dan sumber dana terbesar untuk saat ini tetap pada sektor masukan dari peserta didik, baik berbetuk uang pendaftaran, uang bulanan, uang bangunan dan lain-lain.

Oleh karena itu, pada saat jumlah peserta didiknya bisa dipertahankan selalu stabil antara yang keluar dan yang masuk, maka secara otomatis program-program yang telah ditetapkan masih bisa dilaksanakan. Dan juga yang tidak kalah pentingnya, ketika faktor pendanaan sudah teratasi maka energi pimpinan, pendidik dan tenaga kependidikan bisa dicurahkan sepenuhnya untuk kemajuan lembaga (aspek akademik). Pada lembaga Pendidikan yang notabene besar dan mapan fakta inilah yang telah terjadi, sehingga mereka bisa menunjukkan prestasi-prestasi yang membanggakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Glueck, W. F., & Jauch, L. R. (1988). *Business Policy and Strategy Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Hardiansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hitt. (2012). *Manajemen Strategi (Daya Saing Dan Globalisasi)*. Jakarta: Salemba.
- Moleong, J. L. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, N. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Rangkuti. (2014). *Manajemen Strategi: Konsep-Konsep*. Jakarta: PT. Indeks.
- Salusu, J. (2010). *Pengambilan Keputusan Strategik*. Jakarta: Grasindo.
- Siagian, S. P. S. (2013). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, H., & Sumanto, W. (2013). *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Suharsimi, A. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Suryosubroto. (2014). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka cipta.
- Tangkilisan. (2015). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Wawancara dengan Drs. H. Tamam, M.Pd.I., Kepala MA Nahdlotul Muslimin Kudus. (2018, Oktober 10).*