

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Negara Indonesia dikenal sebagai negara yang mengakui tidak hanya satu agama untuk dianut oleh penduduknya. Bahkan undang-undang menjamin kebebasan kepada warganya untuk memeluk dan menjalankan agama yang diyakininya. Agama Islam menjadi negara mayoritas di negara ini. Tentu hal ini sangat mewarnai perjalanan dunia Pendidikan yang sedang berkembang seiring dengan bergulirnya zaman.

Negara yang mayoritas warganya adalah pemeluk Islam, menjadikan wajah pendidikan di negara ini terbentuk dari kultur budaya dan nilai-nilai islam, sehingga pemerintah secara khusus menetapkan seperangkat aturan yang mewadai dan menjembatani kepentingan-kepentingan yang terkait dengan pendidikan islam. Meskipun demikian, diakui ataupun tidak, pemerintah pada akhirnya memfasilitasi terselenggaranya pendidikan yang bersumber dari agama-agama selain islam yang keberadaannya juga diakui oleh negara.

Sejalan dengan semakin berkembangnya zaman, penyelenggara pendidikan baik Islam maupun non-Islam semakin menjamur di mana-mana. Di perkotaan sebagai pusat peradaban masyarakat mulai banyak bermunculan lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan yang semakin beragam dengan menawarkan

banyak program sesuai dengan SDM dan cita-cita *stake holder* yang membawahnya.

Saat ini hampir semua desa memiliki penyelenggara pendidikan. Secara keseluruhan keberadaan penyelenggara pendidikan yang semakin banyak jumlahnya harus mampu membranding lembaganya untuk tetap menarik dan diminati oleh masyarakat. Secara tidak langsung, ini menjadi medan persaingan yang ketat antar penyelenggara pendidikan di manapun berada. Bahkan tidak sedikit penyelenggara pendidikan yang mendesain citranya sebagai lembaga pendidikan untuk masyarakat elit, atau masyarakat ber IQ tinggi. Lambat laun lembaga pendidikan mulai terkotak-kotak tidak hanya atas azas keyakinan agama, tetapi juga merambah pada azas minat-bakat, peruntukan lulusan (ikatan dinas) dan sampai pada wilayah si kaya versus si miskin, si cerdas versus si kurang cerdas. Jika dibiarkan berkembang maka akan tercipta kesenjangan pendidikan atas dasar ras seperti yang pernah terjadi di belahan negara lainnya.

Tenaga pendidik khususnya kepala sekolah harus selalu memiliki inovasi yang dapat memperkaya lembaga binaannya. Baik itu menyangkut tentang ilmu pengetahuan, metodologi pengajaran, masalah pembiayaan, studi banding, dan lain sebagainya. Sehingga lembaga tersebut dapat sejajar dengan lembaga pendidikan lainnya.

Seorang kepala sekolah juga harus mampu melaksanakan perencanaan secara matang dalam hal penerbitan administrasi keuangan, guru, aktifitas

mengajar, sarana dan prasarana, perpustakaan, dan laboratorium, dan sebagainya. Begitu juga dengan tenaga kependidikan yang lain, seperti tata usaha, konselor, pembina pramuka, bendahara, pustakawan, harus mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta wewenang yang harus dikerjakan untuk mendukung kerja lembaga pendidikan demi mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Oleh karena itu, fungsi personalia yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan pengembangan, kompensasi, penilaian, dan pemberhentian. Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang digunakan haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar sistem rekrutmen yang akan dilakukan bukan hanya sekadar mengisi kekosongan pegawai atau hanya untuk mendapatkan SDM yang biasa-biasa saja, tetapi haruslah mendapatkan SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional dalam bidangnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan. Seperti halnya yang telah dikemukakan oleh Ike Kusdyah dalam buku MSDM bahwa, “Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tentunya tidak akan didapatkan dengan mudah dan sederhana.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh dengan upaya perekrutan yang efektif.<sup>1</sup>

Suatu lembaga akan mempertahankan SDM yang unggul, SDM yang unggul adalah orang-orang yang mau memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha mereka kepada suatu organisasi secara maksimal.

Tenaga pendidik merupakan salah satu SDM yang dimiliki oleh suatu lembaga baik formal maupun non formal. Tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peran paling strategis dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan nilai-nilai. Oleh sebab itu, seorang tenaga pendidik yang baik, bukan hanya orang yang pandai secara akademis (menguasai bidang studi yang diajarkan) tetapi juga pandai secara emosional dan spiritual. Tenaga pendidik berkaitan erat dengan semua aspek tentang bagaimana seseorang bekerja dan dikelola dalam sebuah organisasi. Tenaga pendidik yang baik dan kompeten akan menciptakan hasil yang baik juga.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Pasal 39 Ayat (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

---

<sup>1</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 83

melakukan bimbingan, dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.<sup>2</sup>

Karena kewajiban-kewajiban di atas, maka seorang tenaga pendidik harus mempunyai kualitas yang memadai, tidak hanya pada tatanan normative saja, namun juga mampu mengembangkan empat kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik. Yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Seorang tenaga pendidik juga harus memiliki kemampuan baik secara jasmani, dan rohani agar dalam pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu cara orang luar melihat dan memahami jendela suatu organisasi adalah memandang pintu rekrutmen dan seleksinya. Proses rekrutmen dan seleksi membawa *image* suatu perusahaan. Citra sebuah organisasi diperhatikan dari sini. Bagaimana cara kita melakukan rekrutmen akan dipandang tidak hanya oleh masyarakat sekitar lembaga pendidikan, tetapi juga oleh masyarakat dalam ruang lingkup yang lebih luas, sehingga citra lembaga dipertaruhkan di sini.<sup>3</sup>

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan suatu lembaga pendidikan mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>3</sup> Adi Mardianto, S.Psi, MBA., *Recruitment Analysis*, (Jakarta Timur: Pinasthika, 2012), 9

ditetapkan oleh pihak lembaga. Karena di dalam berlangsungnya kegiatan belajar-mengajar, unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program pendidikan sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkapnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode, dan dukungan masyarakat, tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan tugasnya kurang kompeten, maka akan sulit tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa lembaga pendidikan dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang. Sehingga terjadi kurang efektifnya tujuan pendidikan karena banyaknya pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendirian. Hal tersebut terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang tertentu, sehingga terdapat ketidaksesuaian penempatan personel terhadap tugas dan fungsinya. Contoh lain yang menjadi sebab dari rendahnya kualitas pendidikan adalah karena pendidik kurang inovasi dan kurang kreatif dalam pembelajaran sehingga peserta didik tidak tertarik dan tidak memahami pelajaran yang disampaikan oleh gurunya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis akan melakukan sebuah penelitian yang sesuai dengan bahasan di atas dengan judul *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP -IT Hikmatul Ummah Mojokerto.*

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, fokus pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam penguatan kualitas sumber daya manusia di SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari?
2. Bagaimana pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik dalam penguatan kualitas sumber daya manusia di SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari?
3. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam penguatan kualitas sumber daya manusia di SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pernyataan sebagai berikut.

1. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam penguatan kualitas sumber daya manusia di SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari.
2. Pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik dalam penguatan kualitas sumber daya manusia di SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari.
3. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam penguatan kualitas sumber daya manusia di SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari.

## D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan fokus dan tujuan penelitian tersebut di atas, maka diharapkan menghasilkan beberapa manfaat sebagaimana berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai kontribusi pemikiran sekaligus dalam rangka memperluas wawasan bagi kajian ilmu pendidikan dalam meningkatkan pemahaman mengenai ilmu manajemen pendidikan islam.
- b. Menambah ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu dalam manajemen pendidikan islam.
- c. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat berguna bagi pengembangan wacana ilmu ke-islaman , terutama yang berkaitan dengan “manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam penguatan Sumber Daya Manusia.

### 2. Praktis

- a. Manfaat untuk Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto
  1. Memberikan pengetahuan baru mengenai ilmu manajemen pendidikan khususnya dalam bidang rekrutmen tenaga pendidik.
  2. Menjadi bahan rekomendasi dalam menentukan kebijakan sistem rekrutmen tenaga pendidik.

- b. Manfaat untuk SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari
  - 1. Menjadi bahan untuk mengevaluasi dan meningkatkan perbaikan dalam hal hal manajemen rekrutmen tenaga pendidik.
  - 2. Menjadi ajang promosi terhadap keunggulan manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang dimiliki oleh SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari.
- c. Manfaat untuk peneliti
  - 1. Mendapatkan informasi dan ilmu baru mengenai ilmu manajemen rekrutmen di SMP-IT Hikmatul Ummah Mojosari
  - 2. Peneliti dapat mendokumentasikan teori manajemen dalam bidang rekrutmen sebagai bentuk keilmuan sekaligus menjadikan pengalaman yang begitu berharga.

#### **E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian**

Berdasarkan kajian tentang sistem rekrutmen, sejauh ini memang tidak terlalu banyak, akan tetapi dalam beberapa bagian dapat ditarik kesimpulan dalam merekrutmen, menyeleksi dan menempatkan karyawan maupun tenaga pendidik pada suatu organisasi. Berikut merupakan kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian penelitian penulis, antara lain:

**Rafli Nugroho Putranto** pada tahun 2018 telah melakukan penelitian yang berjudul *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan*. Strategi terdiri dari

sekumpulan aktifitas yang berbentuk mengantarkan nilai yang unik. Strategi dilakukan dalam mencapai tujuan yang efektif, setidaknya di dalamnya ada dengan perencanaan yang jelas target dan waktunya. Adapun masalah-masalah yang dialami oleh lembaga diantaranya yaitu, kurangnya informasi adanya rekrutmen atau lowongan untuk tenaga pendidik baru. Meskipun memiliki tenaga pendidik yang berasal dari lulusan universitas terbaik di Indonesia, namun masih ditemukan beberapa tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan background pendidikannya. Selain itu, waktu pelaksanaan rekrutmen tidak sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh pihak lembaga.

Fokus penelitiannya adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara menyeluruh mengenai Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan secara objektif menganalisis data-data yang diperoleh, dan kemudian memakai studi kasus dengan bentuk intrinsik yang menekankan pada pemahaman yang mendalam terhadap kasus tunggal yang disebabkan kasus tersebut menarik. Berdasarkan kebutuhan penelitian ini ditentukan sumber data yaitu Kepala Cabang, Manajer Cabang, dan Tenaga Pengajar Primagama Pondok Cabe. Adapun teknik pengumpulan data yaitu menggunakan studi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa Strategi Rekrutmen Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Pondok Cabe sudah baik, namun belum maksimal. Lembaga ini menggunakan strategi dengan cara selalu melakukan perencanaan dalam merekrut tenaga pendidik yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan pegawai, antara lain menganalisis posisi/jabatan yang kosong, penentuan spesifikasi jurusan sesuai dengan lowongan yang diterima, menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar, lalu menginformasikan adanya kebutuhan pegawai di Lembaga Pendidikan Belajar Primagama Pondok Cabe.<sup>4</sup>

Persamaan penelitian Rafli Nugroho Putranto dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perbedaan penelitian milik Rafli Nugroho Putranto dengan penelitian saya, adalah pada studi kasus.

**Yulida Agustina** pada tahun 2019 telah melakukan penelitian yang berjudul *Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggumus*. Tujuan awal dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perekrutan tenaga pendidik baik dalam persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru, dan seleksi pelamar di MTs YMPI Putihdoh.

---

<sup>4</sup> Rafli Nugroho Putranto, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan* (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018)

Menggunakan desain deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, obeservasi dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen Tenaga Pendidik yang ada di MTs YMPI Putihdoh perlu melakukan perbaikan karena cara rekrutmen guru yang dilakukan masih terbatas baik cara rekrutmen internal maupun eksternal.<sup>5</sup>

Persamaan penelitian milik Yulida Agustina dengan penelitian saya terletak pada sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan datanya berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan penelitian Yulida Agustina dengan penelitian saya adalah, waktu dan tempat penelitian yang berbeda.

**Etika Pujianti** pada tahun 2017 telah melakukan penelitian berjudul *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Al-mahdhuri Pesisir Barat*. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan,

---

<sup>5</sup> Yulida Agustina, *Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019)

penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Al-Mahdhuri dilaksanakan dengan beberapa tahap yaitu tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui madding atau media massa, kedua seleksi administrasi dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukkan oleh calon tenaga pendidik dan

kependidikan untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di SDIT Al-Mahdhuri meliputi tes wawancara, tes mengajar. Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja.<sup>6</sup>

Adapun persamaan dari penelitian milik Etika Pujianti, dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan datanya yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian milik Etika Pujianti dengan penelitian saya adalah pada waktu dan objek penelitian.

**Sulistriani Sari** pada tahun 2019 telah melakukan penelitian berjudul *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan kependidikan Di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumen, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

---

<sup>6</sup> Etika Pujianti, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SDIT Almahdhuri Pesisir Barat* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang sudah baik. Strategi rekrutmen yaitu: Perencanaan rekrutmen diselenggarakan di Perguruan, pengumuman di berbagai sumber media, seleksi administrasi, pemanggilan kandidat untuk mengetahui seleksi. Seleksi meliputi: Tes tertulis pengetahuan ISMUBA, tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktik mengajar bagi guru, dan praktik bekerja bagi karyawan, praktik membaca Al-Quran, pengumuman kelulusan. Evaluasi kegiatan rekrutmen dilakukan oleh kepala sekolah dalam satu semester sekali, dan selanjutnya dilaporkan ke pihak perguruan. Namun, perguruan Muhammadiyah Setiabudi Pamulang perlu mempunyai struktur organisasi khusus untuk kegiatan rekrutmen serta deskripsi penugasan yang jelas untuk tim rekrutmen.<sup>7</sup>

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sulistriani dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknis pengumpulan datanya, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya waktu dan objek penelitian dilakukan di tempat yang berbeda.

**Zainuddin** pada tahun 2020 telah melakukan penelitian yang berjudul *Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam*. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sistem

---

<sup>7</sup> Sulistriani Sari, Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019)

rekrutmen, penempatan tenaga pendidik, serta keefektifitasan rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Al-washliyah Kolan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, yaitu pendekatan yang dilakukan secara alamiah untuk mencari, menganalisis, dan menginterpretasi data yang ditemukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, untuk memperoleh data dari informan penelitian yaitu Kepala dan wakil kepala MTs Al-Washliyah Kolan, Tata Usaha, dan lima guru MTs Al-washliyah Kolan. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data dengan teknis analisis, yaitu reduksi data, display data, dan kesimpulan/ verifikasi, dan pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini meliputi: Uji kredibilitas, Uji Tranferabilitas, Uji ketergantungan, dan Uji kepastian.

Beberapa hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Rekrutmen dan seleksi di MTS Al-Washliyah Kolan hanya dilakukan oleh kepala sekolah, dan tidak melibatkan sumber daya yang lain. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, yang dilakukan di MTs Al-Washliyah Kolan melalui berbagai kegiatan yaitu persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran guru baru, dan dilanjutkan dengan beberapa tes, seperti tes agama, micro teaching, dan tes wawancara. MTs Al-Washliyah Kolan menetapkan persyaratan dalam rekrutmen dan seleksi guru, seperti harus sarjana minimal S1. 2) Penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Washliyah Kolan dilakukan oleh kepala sekolah

sendiri.kepala sekolah mempunyai beberapa persyaratan yang dilakukan dalam penempatan, seperti penempatan tenaga pendidik, harus sesuai dengan kualifikasi jurusannya, agar guru-guru yang dihasilkan menjadi professional nantinya, penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak tujuh yang sesuai dengan kualifikasi jurusannya, dan terdapat empat tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan kualifikasi jurusannya. 3) Efektifitas rekrutmen dan penempatan terhadap peningkatan mutu di MTs Al-Washliyah Kolam pada tingkat yang baik, di mana rekrutmen dan penempatan dilaukan oleh pihak MTs Al-Washliyah Kolam. Walaupun tidak secara keseluruhan penempatan guru dari tahun 2013 hingga 2018 sesuai dengan jurusannya, akan tetapi jika dilihat dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang pernah mengajar sesuai dengan jurusannya sebanyak tujuh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan klasifikasi jurusannya. Terdapat empat tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan klasifikasi jurusannya.<sup>8</sup>

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan datanya, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perbedaan dalam penelitian milik Zainuddin dengan penelitian saya terletak pada waktu dan objek penelitian dilakukan di tempat yang berbeda.

---

<sup>8</sup> Zainuddin, *Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik di MTs Al-Washliyah Kolam* (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2020)

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian

NO	Nama Peneliti, Judul, Dan tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Temuan Penelitian
1	<b>Rafli Nugroho Putranto</b> , <i>Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Lembaga Bimbingan Belajar Primagama Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan</i> , 2018	1) Kualitatif 2) Teknik wawancara, observasi dan dokumentasi	1) Studi kasus	1) analisis kebutuhan pegawai 2) menginformasikan adanya kebutuhan pegawai
2	<b>Yulida Agustina</b> , melakukan penelitian yang berjudul <i>Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggumus</i> , 2019		1) deskriptif	1) perlu melakukan perbaikan karena cara rekrutmen guru yang dilakukan masih terbatas
3	<b>Etika Pujianti</b> , melakukan penelitian berjudul <i>Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Al-mahdhuri Pesisir Barat</i> , 2017			1) penentuan kebutuhan yang diperlukan 2) mengonfirmasi adanya lowongan 3) seleksi administrasi 4) tes wawancara, tes mengajar

4	<b>Sulistriani Sari,</b> melakukan penelitian berjudul <i>Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan kependidikan Di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang</i> , 2019			1)Perencanaan rekrutmen 2)Pengumuman 3)Seleksi administrasi 4)Pemanggilan 5)Tes tertulis 6)praktik mengajar bagi guru 7)praktik bekerja bagi karyawan 8)praktik membaca Al-Qur an, 9)pengumuman kelulusan. 10) Evaluasi kegiatan rekrutmen dilakukan oleh kepala sekolah dalam satu semester sekali
	<b>Zainuddin,</b> Melakukan penelitian yang berjudul <i>Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washliyah Kolam</i> , 2020	1) Kualitatif 2) Teknik wawancara, observasi dan dokumentasi	1)Deskriptif	1)Rekrutmen dan penempatan hanya dilakukan oleh kepala sekolah, dan tidak melibatkan sumber daya yang lain.

## F. Daftar Istilah

Untuk mempermudah dalam memahami istilah yang terdapat dalam penelitian ini, maka diperlukan batasan definisi yang selanjutnya diharapkan untuk meminimalisir adanya kekeliruan dan kesalahpahaman.

## 1. Manajemen

GR. Terry menyebutkan dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management* (1972) manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya lainnya.<sup>9</sup>

## 2. Rekrutmen

Menurut Veithzal Rivai menyatakan bahwa “rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.”<sup>10</sup> Sejalan dengan Veithzal, Yuniarsihdan Suwatno memaparkan pendapatnya bahwa perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan beberapa tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.<sup>11</sup>

Berdasarkan pada pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses penentuan untuk

---

<sup>9</sup> Marno, M.PdI., *ISLAM by Management and leadership*, (Jakarta: Lintas Pustaka Publisher), 1

<sup>10</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 62

<sup>11</sup> Ibid., 63

mendapatkan tenaga kerja, yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi yang telah dibuat.

Penarikan merupakan masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil dalam kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik semakin besar.<sup>12</sup> Perekrutan atau penarikan tenaga kependidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong.<sup>13</sup>

Menurut Castetter dalam Suparno Eko, memaknai rekrutmen sebagai: “suatu rangkaian kegiatan dalam pengelolaan ketenagaan yang dirancang untuk memperoleh tenaga dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas di sekolah.”<sup>14</sup>

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa “rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja, suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mendapatkan tenaga kependidikan dalam jumlah yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang kosong di sekolah.”

### 3. Tenaga Pendidik

---

<sup>12</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 40.

<sup>13</sup> Yeti Heryati, Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), 67

<sup>14</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), Hal. 55

“Tenaga pendidik adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah ataupun di luar sekolah.”<sup>15</sup>

Dikutip dari UUSPN nomor 20 tahun 2003 pada bab 1 pasal 1 ayat 5 “tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”.<sup>16</sup>

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah semua orang yang berwenang dan terlibat di dalam pendidikan serta memiliki tanggung jawab terhadap murid baik di dalam ataupun di luar sekolah.

#### 4. Rekrutmen Tenaga Pendidik

Menurut Susilo Martoyo Rekrutmen adalah “upaya untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan suatu organisasi.” Sedangkan menurut Simamora rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan rekrutmen adalah sebuah cara, perbuatan merekrut, atau pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi

---

<sup>15</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. 21

<sup>16</sup> Yeti Heryati, Mumuh Muhsin, *op. cit.*, Hal. 58

lowongan atau peran tertentu dalam sistem social berdasarkan sifat dan status tertentu. Jadi, rekrutmen tenaga pendidik adalah proses pencarian para calon tenaga pendidik yang mampu untuk melamar sebagai seorang tenaga pendidik dengan persyaratan yang ditentukan oleh pihak sekolah. Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, dalam kegiatan tersebut perlu dilakukan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (tenaga pendidik) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (tenaga pendidik).<sup>17</sup>

#### 5. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk dirubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi sebagai penunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2018), 240

<sup>18</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008),