

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN
KEPENDIDIKAN DI MTs DARUL ULUM
WATES**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Imam Nur Ichsan
NIM: 1803036098

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : IMAM NUR ICHSAN

NIM : 1803036098

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MTs

DARUL ULUM WATES

Secara keseluruhan adalah hasil karya saya sendiri, kecuali beberapa bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 19 Desember 2022
Pembuat Pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp features the Indonesian national emblem (Garuda Pancasila) and the text '10000', 'METERAI', 'TEMAPEL', and 'AGFAXX42572332'.

Imam Nur Ichsan

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul
Ulum Wates**
Nama : Imam Nur Ichsan
NIM : 1803036098
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munawaziyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 26 Desember 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Agus Khunafi, M.Ag
NIP. 19760226 2005011004
Penguji I

Sekretaris Sidang

Syaiful Bachri, M.MSI
NIP. 198810302019031011
Penguji II

Dr. Fahrurrozi, M.Ag
NIP. 197708162005011003



Dr. Wahyudi, M.Pd
NIP. 196803141995031000

Pembimbing,

Agus Khunafi, M.Ag
NIP. 19760226 2005011004

NOTA DINAS

Semarang, 19 Desember 2022

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo

Di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

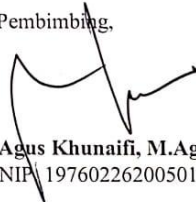
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **rekrutmen tenaga pendidik dan
Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates**
Nama : Imam Nur Ichsan
NIM : 1803036098
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah.

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb

Pembimbing,



Agus Khunaifi, M.Ag.
NIP. 19760226200501 1 004

ABSTRAK

**Judul : Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di
MTs Darul Ulum Wates**

Penulis : Imam Nur Ichsan

NIM : 1803036098

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam keberlangsungan pendidikan. Oleh karena itu dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan harus dilakukan sebaik mungkin, agar nantinya mendapatkan tenaga pendidik maupun kependidikan yang berkompeten. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Penelitian ini mengambil fokus permasalahan: 1) Bagaimana analisis rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates? 2) Bagaimana Implementasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates?

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini yaitu melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknis analisis data menggunakan beberapa langkah, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum berdasarkan identifikasi jabatan kosong dan dilanjutkan dengan analisis pekerjaan, 2) Implementasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum melewati beberapa prosedur yang telah ditetapkan yaitu: menentukan prinsip pelaksanaan rekrutmen, memilih sumber rekrutmen, mempersiapkan rekrutmen, menyebarkan pengumuman rekrutmen dan melaksanakan seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan.

Kata Kunci: *rekrutmen, tenaga pendidik dan kependidikan*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Pemberdayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	”
ث	ś	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	“
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Mad :

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong :

au = اُوْ

ai = اِيْ

iy = اِيْ

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa pada zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang, dan semoga tercurah pula pada keluarga dan para sahabat yang menjadi sumber ilmu dan hikmah.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan pengarahan, serta bimbingan baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. Ahmad Ismail, M.Ag, M.Hum.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd., Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Agus Khunaifi, M.Ag., yang telah mengijinkan pembahasan skripsi ini.

4. Pembimbing, Agus Khunaifi M.Ag., yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen Wali Studi Dr. Fatkuroji, M.Pd., yang senantiasa membimbing penulis selama masa studi, dan segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
6. Kepala UPT Pusat Perpustakaan UIN Walisongo dan Kepala Perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang beserta seluruh staf dan karyawan yang telah memberikan pelayanan yang baik.
7. Bapak M. Abdul Hadi, M.S.I. selaku Kepala Madrasah MTs Darul Ulum Wates, beserta guru, staf karyawan yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Kedua orang tua Bapak Rofi'i dan Ibu Poniym yang tiada henti-hentinya mencurahkan doa-doa, motivasi, nasihat, dukungan, dan kasih sayang kepada penulis selama ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan MPI 2018 A, B dan C, yang senantiasa mengajak dan membimbing penulis dalam kebaikan.
10. Teman-teman UKM BITA yang senantiasa memberi dukungan dan semangat.

11. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan sesuatu yang berarti, hanya doa semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah SWT. dengan sebaik-baik balasan. Penulis menyadari tentulah masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kritik, saran dan masukan yang membangun sangat dinantikan penulis. Semoga yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Semarang, 19 Desember 2022
Penulis

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Imam Nur Ichsan', written in a cursive style.

Imam Nur Ichsan
NIM. 1803036098

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	4
DAFTAR LAMPIRAN	5
DAFTAR GAMBAR	6
BAB I PENDAHULUAN	7
A. Latar Belakang.....	7
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN	14
A. Kajian Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan	22
B. Kajian Pustaka Relevan	53

C.	Kerangka Berpikir	56
BAB III	METODE PENELITIAN	57
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	57
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
C.	Sumber Data	58
D.	Fokus Penelitian	59
E.	Teknik Pengumpulan Data	60
F.	Uji Keabsahan Data	63
G.	Teknik Analisis Data	65
BAB IV	DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	68
A.	Deskripsi Data Umum	68
1.	Profil dan Sejarah MTs Darul Ulum Wates	68
2.	Identitas Madrasah	70
3.	Visi, Misi dan Tujuan	71
4.	Struktur Organisasi	72
5.	Keadaan tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates.....	72
B.	Deskripsi Data	74
1.	Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates.....	74
2.	Implementasi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates.....	76

C.	Analisis Data.....	89
1.	Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates	89
2.	Implementasi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates	90
D.	Keterbatasan Penelitian.....	95
BAB V PENUTUP		97
A.	Kesimpulan	97
B.	Saran	98
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		104
RIWAYAT HIDUP		111

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pendiri MTs Darul Ulum.....	69
Tabel 2 Kepala Sekolah MTs Darul Ulum	70
Tabel 3 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara	104
Lampiran 2 surat Penunjukan Dosbing	106
Lampiran 3 Surat Izin Riset	107
Lampiran 4 Surat sudah penelitian.....	108
Lampiran 5 Dokumetasi Wawancara	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pamflet Rekrutmen	76
Gambar 2 Penyebaran pamflet via medsos	85
Gambar 3 Pertanyaan seleksi guru	88
Gambar 4 Pertanyaan seleksi operator	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terprogram untuk menciptakan suasana belajar dan cara kerja pembelajaran supaya peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki daya spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, budi pekerti mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹ Pendidikan adalah hal mendasar dalam pengembangan potensi diri pada tiap-tiap manusia, mulai dari mereka dilahirkan sampai ia meninggal.

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia dituntut mengikuti perkembangan arus informasi, dimana sumber daya manusia tersebut diharapkan cakap menelaah informasi yang ada dan cakap mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kesanggupan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang pantas dengan tuntutan tugasnya. Sumber kekuatan manusia dengan karakter tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah institusi dalam mencapai tujuan yang telah diatur.

¹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h.27.

Dalam hal ini Pendidikan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia. Pembangunan dan pengembangan pendidikan sendiri bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara. Bisa diartikan bahwa kian tinggi Pendidikan dari seseorang maka kian tinggi pula tingkat pemahamannya terhadap aspek- aspek kehidupan.

Dalam menjadikan tercapainya tujuan nasional tiap-tiap lembaga Pendidikan mempunyai landasan yang cukup kuat yang dijadikan factor pendukung dalam pencapaian tujuan tersebut. Menurut Sanusi factor yang mempengaruhi mutu Pendidikan mencakup Sumber Daya Manusia (SDM), Sarana dan Prasarana (Sarpras) dan lain sebagainya.² Namun dari sebagian factor diatas yang paling penting dan berpengaruh adalah Sumber Daya Manusia (SDM), adalah kepala sekolah, kekuatan pendidik dan kependidikan.

Menurut Malayu S.P yang di kutip dalam buku mesiono manajemen merupakan seni pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.³ Senada dengan pengertian Manajemen berdasarkan Malayu, Manajemen sangatlah penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia pada suatu lembaga supaya menghasilkan output yang bagus. Disisi lain kepala sekolah memiliki tugas penting dalam

² Sulistriani, *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan*, 2009

³ Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), hlm. 2.

pelaksanaan rekrutmen daya pendidik dan kependidikan, supaya sesuai dengan bidang keahliannya.

Sejalan dengan hal itu, tenaga pendidik ialah salah satu elemen penting dalam keberlangsungan pendidikan. tenaga pendidik ialah anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan yang meliputi pengelolaan satuan pendidikan, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan dan teknisi sumber belajar. Pendidik ialah tenaga profesional yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain pantas dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.⁴ Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk mendukung progres pendidikan pada satuan pendidikan. Melihat dari salah satu tugas tenaga kependidikan yang mendukung progres pendidikan ialah bagian dari pengelolaannya.⁵ Dalam pengelolaannya terdapat suatu aktivitas rekrutmen (penarikan) yang dapat mewujudkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional.

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya analisis rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pengajar yang profesional.

⁴ Pupuh Faturrohman, "Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami", *Jurnal Penelitian*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2007) hlm. 113.

⁵ Bella Okta, "Manajemen Tenaga Kependidikan", *Jurnal EDUKASI*.

Rekrutmen pengajar merupakan seperangkat aktivitas dan pelaksanaan yang dipergunakan untuk mendapatkan sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan berlaku sehingga orang dan sekolah bisa saling menyeleksi menurut kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang ataupun jangka pendek.⁶

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang cocok dengan kualifikasi yang ditentukan sekolah, sebab di dalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur manusia menjadi unsur yang penting, sebab kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, kelengkapan, alat kerja, sistem dan dukungan masyarakat, akan tapi seandainya orang-orang yang ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pengajaran yang diinginkan.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yaitu tugas yang sangat penting, krusial dan memerlukan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas manusia yang akan dipakai instansi sangat tergantung bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan. Salah satu permasalahan yang sering kali terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu permasalahan perencanaan

⁶ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 111

rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan yang harusnya dilaksanakan oleh sebagian orang harus dilaksanakan sendiri. Hal tersebut umumnya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang profesi tertentu. Terkadang terjadi ketidaksesuaian penempatan personalia kepada tugas dan fungsinya, umpamanya menempatkan guru Olahraga hanya menurut bakat pelamar bukan menurut latar belakang pendidikan pelamar tanpa didukung dengan pelatihan.

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu hal penting yang melatarbelakangi penelitian ini, karena dilihat dari objek penelitian yakni di MTs Darul Ulum Wates, yang mana merupakan sekolah formal berbasis Islam di bawah naungan yayasan, yang pastinya sistem nepotisme sudah melekat sedari berdirinya yayasan tersebut, dan berkemungkinan menjadi salah satu permasalahan dalam pemenuhan aspek tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan.

Selain itu berdasarkan observasi peneliti, permasalahan yang terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates adalah kurangnya perencanaan yang matang sehingga berimbas pada pemenuhan kebutuhan sekolah. Masih terdapat beberapa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dalam hal ini pihak sekolah kurang memperhatikan tahapan analisis jabatan pada prosedur yang seharusnya dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk menjadikan bahan kajian penelitian skripsi dengan judul **“Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates?
2. Bagaimana Implementasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates.
2. Untuk mengetahui Implementasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates.

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai kontribusi pemikiran sekaligus dalam rangka memperluas wawasan bagi kajian ilmu Pendidikan dalam meningkatkan pemahaman tentang manajemen Pendidikan islam terutama dalam strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.
 - b. Menambah ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi

pengembangan ilmu dalam manajemen pendidikan Islam.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan secara teoritis berguna bagi pengembangan wacana ilmu keislaman, terutama yang berkaitan dengan strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi mengenai Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
- c. Bagi peneliti untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, dan sebagai penerapan ilmu tentang manajemen Pendidikan.

BAB II

REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang 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 yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Pangabean menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: “Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan pegawai, pengembangan,

kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.⁷

Menurut Rosidah manajemen sumber daya manusia merupakan: “Usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia memuat usaha untuk merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan, memimpin dan mengendalikan aktivitas mengelola dan melaksanakan aktivitas kepegawaian dibidang pengadaan, pengelolaan dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka melaksanakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.⁸

Menurut Hasibuan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan organisasi, individu, pegawai dan masyarakat.⁹

⁷ Pangabean, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia 2001), h.82

⁸ Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 1997), h.126

⁹ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung,2001), h. 549

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan menyatakan bahwa: “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.¹⁰

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengelolaan aset manusia yang memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran atau tujuan suatu organisasi. Pada saat ini manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia mempunyai peran yang sangat penting karena merupakan kekuatan pokok yang menggerakkan suatu organisasi. Dalam definisi lengkap manajemen personalia haruslah dimasukkan juga fungsi-fungsi operasional dibidangnya.

b. Fungsi -fungsi MSDM

Terdapat beberapa fungsi utama pada Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

¹⁰ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Membangun Sumber Daya Manusia Yang Berkualiras dan Birokrasi Pemerintahan* (Jakarta: Jurnal 2000), h.59

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
- 2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:¹¹

- 1) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
- 2) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat. Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian

¹¹ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama, 2014), hlm. 6-8

pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
 - 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.
- ### 4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- 1) Menentukan, merancang dan mengimplementasi-kan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- 1) Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- 2) Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerjadisampaikan
- 3) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

c. Tujuan MSDM

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:¹²

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang

¹² Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 6-8

bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal;

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2. Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Pengertian Rekrutmen

Penarikan (*recruitment*) merupakan hal terpenting dalam pengadaan tenaga kerja. Penarikan dikatakan berhasil ketika banyak pelamar yang memasukan lamarannya, semakin banyak jumlah pelamar maka semakin baik pula peluang lembaga untuk mendapatkan tenaga pekerja yang berkompeten.¹³

Menurut Veithzal Rivai menyatakan rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.¹⁴ Sejalan dengan Veithzal, menurut Yuniarsih dan Suwatno, perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.¹⁵

Menurut Castetter dan Suparno Eko, mengartikan rekrutmen sebagai: suatu rangkaian kegiatan dalam pengelolaan ketenagaan yang dirancang untuk

¹³ Maluya Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 40.

¹⁴ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 62.

¹⁵ Priansa, *Manajemen SDM ...*, hlm. 63

memperoleh tenaga kerja dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sekolah.¹⁶

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud rekrutmen adalah proses penarikan atau pencarian seseorang melalui syarat tertentu untuk mengisi jabatan kosong pada lembaga atau organisasi.

b. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Didunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah tenaga pendidik dan kependidikan.

Tenaga pendidik adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.¹⁷

Menurut UUSPN No.20 Tahun 2003 Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses

¹⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 55.

¹⁷ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 21.

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembinaan dan pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.¹⁸ Pendidik juga dapat diartikan sebagai tenaga profesional yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain pantas dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.¹⁹

Tenaga pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/ dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/ administrator, para supervisi, dan para pegawai.²⁰

Menurut UUSPN No.20 Tahun 2003 khususnya Bab 1 Pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan²¹

¹⁸ Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional hlm. 15

¹⁹ Pupuh Faturrohman, "Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami", *Jurnal Penelitian*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2007) hlm. 113.

²⁰ Yeti Heryati, Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), hlm. 58.

²¹ Mohmad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 245

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan adalah semua orang yang berwenang dan terlibat di dalam pendidikan serta bertanggung jawab terhadap murid baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah.

c. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak- banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.²²

Menurut S.P Siagian tujuan dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan sebanyak mungkin sehingga organisasi dapat memilih pegawai yang paling sesuai dengan kriteria kebutuhan organisasi.²³ Sedangkan menurut Stoner tujuan rekrutmen adalah menyediakan sejumlah calon tenaga kerja yang cukup

²² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kinerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 120.

²³ Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Yogyakarta: CV. Andi, 2003), hlm. 105.

agar pemimpin dapat memilih karyawan yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan.²⁴

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan rekrutmen adalah menarik calon karyawan sebanyak mungkin, yang nantinya akan diseleksi lembaga untuk mendapatkan karyawan yang paling mendekati kriteria sesuai yang dibutuhkan.

Dalam praktik pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga yang potensial.
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar.
4. Untuk keutuhan seleksi.²⁵

Dari beberapa tujuan rekrutmen diatas, dapat diketahui bahwa tujuan rekrutmen yaitu untuk mendapatkan calon tenaga pendidikan dan kependidikan yang berkualitas agar pelaksanaan

²⁴ Maisah., *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat: Referensi,2013), hlm. 59.

²⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2012), hlm. 95.

kegiatan pendidikan bisa berjalan baik sesuai tujuan pendidikan.

d. Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Keputusan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru merupakan hal yang krusial bagi Lembaga. Oleh karena itu lembaga harus mempersiapkan segala sesuatunya dengan matang, agar nantinya mendapatkan hasil yang memuaskan.

Menurut Lorensius Amon yang mengutip Mukhlisoh mengatakan bahwa rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan upaya untuk melaksanakan proses perencanaan agar dapat berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan harapan.²⁶ Dalam hal ini setelah dilakukan analisis dan pihak sekolah mengalami kekurangan tenaga maka barulah mengadakan perekrutan guru baru berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan.

Dalam proses rekrutmen terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh pelamar, yaitu membuat surat lamaran, pengajuan, dan wawancara oleh pihak sekolah. Sedangkan menurut Siagian,

²⁶ Lorensius Amon, Theresia ping, *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, No.1, Januari- Juni 2021 (Samarinda: Audium Vestrum), hlm. 6

setidaknya ada delapan langkah yang ditempuh pelaksanaan rekrutmen: (a) penerimaan surat lamaran, (b) penyelenggaraan ujian, (c) seleksi wawancara, (d) latar belakang pelamar dan surat referensi, (e) evaluasi kesehatan, (f) wawancara oleh manajer yang akan menjadi supervisor, (g) pengakuan pekerjaan, (h) keputusan lamaran. Namun hal tersebut tidak dilakukan dalam perekrutan guru-guru sekolah saat ini, hal ini disampaikan oleh pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang diatur dalam PP 48/2005 Jo PP No. 43/2007, yang diikuti oleh Lorensius, tentang larangan sekolah merekrut guru honorer untuk sekolah negeri , tetapi jika sekolah membutuhkan guru dapat melamar ke dinas pendidikan kabupaten dan pemerintah daerah sebagai tertuang dalam Undang- Undang No. 20 tahun 2003 akan tetapi sekarang wewenang untuk guru SMK dan SMA diatur oleh provinsi, sedangkan SD-SMP diatur oleh kabupaten/kota.²⁷

Adapun beberapa prinsip yang harus dilakukan dalam pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai berikut:

²⁷ Lorensius Amon, Theresia ping, *Tugas dan Fungsi ...*, hlm. 6

- a. Formasi (benar-benar diperlukan tambahan tenaga pegawai baru).
- b. Mengacu pada analisis jabatan yang telah disusun agar sesuai dengan kualifikasi maupun persyaratan yang diminta.
- c. Objektif, artinya dalam pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan sesuai SOP yang berlaku.
- d. Prinsip “*the right man on the right place*” kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.²⁸

Hal diatas merupakan salah satu acuan untuk merekrut calon tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Dengan menganalisis beberapa hal yang perlu dilakukan, maka kegiatan rekrutmen akan lebih mudah dilaksanakan, walaupun dalam setiap kegiatan terkadang ada kendala, namun bisa diminimalisir dengan adanya strategi yang mampu melihat kekuatan, kekurangan, peluang, serta ancaman bagi organisasi.

²⁸ Lorensius Amon, Theresia ping, *Tugas dan Fungsi ...*, hlm. 6

e. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Suatu kegiatan manajemen yang baik pasti diawali dengan perencanaan yang matang dan baik. Tujuan dilakukannya perencanaan tidak lain adalah untuk meminimalisis kesalahan ataupun kegagalan yang tidak diinginkan.

Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Proses penyusunan rencana yang perlu diperhatikan ialah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan, seperti mengumpulkan data, mencatat dan menganalisa data, serta merumuskan keputusan.

Perencanaan rekrutmen dilakukan atas dasar analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Malayu S.P Hasibuah juga berpendapat bahwa analisis pekerjaan dapat bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan

dipergunakan untuk melakukan pekerjaan.²⁹ Dalam analisis pekerjaan ini diharapkan lembaga Pendidikan maupun lembaga sosial dapat mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi terkait berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Ringkasan mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*job spesifikasi*). Dengan kata lain analisis pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi mengenai uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Dalam uraian pekerjaan harus dijelaskan secara detail agar nantinya pejabat yang menduduki jabatan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Sedangkan spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan dan pengalaman. Jadi spesifikasi pekerjaan adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

²⁹ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2001), hlm. 28-29

f. Sumber-sumber Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pastinya mempunyai sumber yang dapat digunakan untuk mencari calon pegawai baru. Berikut ini beberapa sumber yang dapat digunakan:

a. Sumber Internal

Menurut Suparno Eko Sumber internal bisa diperoleh dari yang dipindahkan, dari yang dipromosikan, dari saran orang dalam, dari hasil reorganisasi, dan lain-lain.³⁰

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, sumber internal rekrutmen didapatkan melalui proses mutasi berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai. Ada tiga bentuk mutasi yaitu promosi jabatan dimana pegawai mendapatkan kenaikan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi biasanya berdasarkan hasil prestasi kerja, transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang lainnya yang setara atau tanpa mengubah tingkat jabatannya, dan demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai ke tingkat yang lebih rendah atas dasar prestasi

³⁰ Maluya Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 42.

kerja atau adanya penyederhanaan struktur organisasi.³¹

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa sumber internal adalah sumber yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Dapat berupa promosi jabatan, rotasi dan demosi jabatan.

b. Sumber Eksternal

Menurut Herman Sofyandi, sumber rekrutmen eksternal berasal dari sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.³² Jika sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah dari sumber di luar organisasi atau perusahaan.³³

Sumber-sumber eksternal yang potensial untuk mendapatkan SDM bagi organisasi antara lain dari: agen pengerahan tenaga kerja milik swasta ataupun pemerintah, lamaran perorangan, melalui konsultan manajemen,

³¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan ...*, hlm. 55.

³² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 104

³³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), hlm. 103.

lulusan lembaga pendidikan, dari karyawan lama, dari pekerja magang, dari perusahaan pesaing, dari organisasi karyawan, melalui iklan, dari agen khusus penesri orang yang sudah matang, dari balai latihan kerja, dan lain-lain.³⁴

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber eksternal rekrutmen merupakan sumber yang berasal dari luar organisasi, seperti dari pekerja magang, lembaga pendidikan, lamaran perorangan, balai latihan kerja, dan perusahaan lain.

g. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Ibrahim Bafadal proses rekrutmen guru dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu: persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan guru baru dan seleksi pelamar. Berikut kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen guru:³⁵

³⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan ...*, hlm. 60.

³⁵ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. 4, hlm. 30.

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru
- 5) Penetapan prinsip rekrutmen
- 6) Penetapan sumber rekrutmen
- 7) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
- 8) Penyiapan fasilitas yang diberlakukan dalam proses rekrutmen guru baru,

format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.

9) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru

10) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya adalah penyebaran pengumuman melalui media internet ataupun media cetak seperti membuat brosur kemudian dishare ke sosmed sekolah, menyebarkan brosur, surat kabar, dan sebagainya. Dengan berkembang teknologi informasi diharapkan dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu brosur mengenai pengumuman penerimaan guru baru telah disebar luaskan

melalui media, tentunya masyarakat mengetahui mengenai sekolah sedang membutuhkan tenaga pendidik untuk mengisi jabatan kosong tersebut. Mengetahui ada penerimaan guru baru, masyarakat yang berminat dapat mempersiapkan persyaratan yang dibutuhkan kemudian dapat memasukkan lamarannya ke panitia sekolah.

Kegiatan yang harus dilakukan oleh panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus diserahkan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan Warga

Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.³⁶

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Berikut ini adalah teknik-teknik seleksi pegawai, yaitu menggunakan tes pengetahuan akademik, tes psikologi, wawancara dan tes kesehatan.

1) Tes pengetahuan akademik

Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon pegawai. Di samping itu pula diberikan materi tes yang

³⁶ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme ...*, cet. 4, hlm. 30.

berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.

2) Tes psikologis

Tes psikologis mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai. Beberapa tes psikologis yang diberikan untuk seleksi pegawai, antara lain:

- a. Tes bakat, mengukur kemampuan potensi (IQ), bakat khusus seperti bakat ketangkasan mekanik, kemampuan juru tulis, kemampuan daya abstraksi, dan kemampuan berhitung, kemampuan daya analisis, kemampuan perencanaan, kemampuan sintesa dan kemampuan persepsi calon pegawai.
- b. Tes kecenderungan untuk berprestasi, mengukur keterampilan dan pengetahuan calon pegawai.
- c. Tes minat bidang pekerjaan, mengukur minat calon pegawai terhadap suatu jabatan atau bidang pekerjaan. Melalui tes ini dapat diketahui apakah pilihan pekerjaan

calon pegawai sesuai dengan minatnya.

- d. Tes kepribadian, mengukur kedewasaan emosi, kesukaan bergaul, tanggung jawab, penyesuaian diri, objektivitas diri, dan symptom ketakutan.³⁷

3) Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Wawancara seleksi merupakan salah satu teknik seleksi pegawai yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai. Tujuan wawancara seleksi adalah untuk mengetahui apakah calon pegawai memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan perusahaan.

4) Tes kesehatan

Hampir semua organisasi mensyaratkan kepada para pelamar untuk memiliki

³⁷ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme ...*, cet. 4, hlm. 30.

kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkelanjutan. Dengan demikian, tingkat ketidakhadiran pegawai akan kecil.³⁸ Sedangkan menurut Muhammad Mustari, langkah-langkah dalam pengadaan tenaga kependidikan yaitu:³⁹

- a. Pengumuman formasi: Pengumuman ini dilakukan untuk memberitahukan kepada seluruh masyarakat yang memenuhi kualifikasi melalui media cetak maupun media elektronik. Dalam pengumuman pengadaan tenaga kependidikan, hal yang harus tercantum adalah sebagai berikut.
 - 1) Jenis atau macam pegawai yang dibutuhkan
 - 2) Persyaratan yang dituntut dari para pelamar
 - 3) Batas waktu dimulai dan diakhiri pendaftaran

³⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme ...*, cet. 4, hlm. 30.

³⁹ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 220

- 4) Alamat dan tempat pengajuan pelamaran
 - 5) Lain-lain yang dipandang perlu.
- b. Pendaftaran: Dilakukan setelah pengumuman tersebar dan pelamar mengajukan permohonan dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan beserta lampiran lainnya yang dibutuhkan.
- c. Seleksi atau penyaringan: Dalam pengadaan tenaga kependidikan, penyaringan dilaksanakan melalui dua tahap, yaitu:
- 1) Penyaringan administratif: Dilaksanakan berupa pemeriksaan terhadap kelengkapan beserta lampirannya. Apabila terdapat kekurangan kelengkapan dalam hal administrative maka peserta tersebut akan gagal.
 - 2) Ujian atau tes: Setelah peserta yang lulus dalam tes penyaringan administrative maka akan mengikuti ujian pegawai dengan

materi pengetahuan umum, pengetahuan teknis, dan lainnya yang dipandang perlu.

- d. Pengumuman kelulusan: Pengumuman ini berisi peserta yang lolos dalam seleksi ketentuan dan penempatan kerja.⁴⁰

Dalam rekrutmen pegawai yang baik harus memperhatikan kemampuan dan kecakapan calon pegawai, dimana hal tersebut terkait dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Pentingnya ilmu pengetahuan bagi pegawai dijelaskan dalam Qs Al- Anbiya ayat 79 yang artinya:

فَفَهَّمْنَاهَا سُلَيْمَانَ وَكُلًّا آتَيْنَا حُكْمًا وَعِلْمًا وَسَخَرْنَا مَعَ
دَاوُدَ الْجَبَّالَ يُسَبِّحُنَ وَالطَّيْرَ وَكُنَّا فَاعِلِينَ

.. Maka Kami telah memberikan pengertian kepada Sulaiman tentang hukum (yang lebih tepat) [966]; dan kepada masing-masing mereka telah Kami berikan Hikmah dan ilmu dan telah Kami tundukkan gunung-gunung

⁴⁰ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 220

*dan burung-burung, semua bertasbih bersama Daud. dan kamilah yang melakukannya (Qs Al Anbiyaa: 79).*⁴¹

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa allah telah memberikan ilmu pengetahuan kepada setiap manusia, dengan adanya ilmu pengetahuan tersebut diharapkan bisa lebih objektif dalam proses seleksi.

Pada dasarnya, proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi persiapan yaitu menganalisis kebutuhan yang akan diisi oleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan baru, setelah itu melakukan penyebaran informasi rekrutmen, pemanggilan akan adanya seleksi, seleksi dan yang terakhir yaitu pengumuman kelulusan. Dalam kegiatan ini, membutuhkan tanggung jawab dan merupakan tugas yang sangat penting. proses rekrutmen harus dipersiapkan secara optimal agar mendapatkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

⁴¹ Departmen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Putra Toha, 1995), hlm. 231

h. Kualifikasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Undang-undang No.20 Tahun 2003 bab XI Pasal 39 ayat 1 dan 2 menjelaskan mengenai tugas dari tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembinaan dan pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, dan pelayanan untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan Pendidikan.⁴² Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik bertugas sebagai pelaksana pembelajaran dan tenaga kependidikan bertugas untuk menunjang proses pembelajaran.

Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki standar yang berbeda. Oleh karena itu dalam proses rekrutmen harus direncanakan secara matang agar nantinya mendapatkan hasil yang diinginkan.

⁴² Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional hlm. 15

Adapun prinsip menjadi guru profesional menurut UU No 14 tahun 2015 sebagai berikut:

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
- b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e) Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalisan
- f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.⁴³
- h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan

⁴³ Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen hlm. 5-6

- i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI mengenai standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pasal 28 sebagai berikut:⁴⁴

- (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional.
- (2) Kualifikasi akademik sebagai dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat Pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang Pendidikan dasar dan

⁴⁴ Peraturan Menteri No.19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional hlm. 21-22

menengah serta Pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. Kompetensi pedagogik;
 - b. Kompetensi kepribadian;
 - c. Kompetensi profesional; dan
 - d. Kompetensi sosial.
- (4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
- (5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagai dimaksud pada ayat (1) sampai (4) dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa calon tenaga pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI pasal 35 ayat 1 (c)

tentang Tenaga Kependidikan sebagai berikut: Tenaga Kependidikan pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/ madrasah.⁴⁵

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/ madrasah, yaitu: Tenaga administrasi sekolah/ madrasah terdiri atas kepala tenaga administrasi, pelayanan khusus, dan petugas layanan khusus. Untuk kualifikasi Kepala Tenaga Administrasi SMP/MTs/SMPLB sebagai berikut.⁴⁶

- a. Berpendidikan minimal lulusan D3 atau yang sederajat, program studi relevan, dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah minimal 4 (empat) tahun.
- b. Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah dari

⁴⁵ Peraturan Menteri No.19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional hlm. 26-27

⁴⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi sekolah/madrasah, hlm. 2

Lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

Sedangkan untuk petugas layanan khusus mempunyai kualifikasi sebagai berikut:

- a. Penjaga Sekolah: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat.
- b. Tukang Kebun: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat dan diangkat apabila luas lahan kebun sekolah/madrasah minimal 500m
- c. Tenaga Kebersihan: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat.
- d. Pengemudi: Berpendidikan minimal lulusan SMP/MTs atau yang sederajat, memiliki SIM yang sesuai, dan diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki kendaraan roda empat.⁴⁷

Berdasarkan penjelasan diatas, dalam setiap jabatan yang ada di sekolah sudah mempunyai kualifikasi masing-masing. Hal ini dimaksudkan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki bagi setiap karyawan.

⁴⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi sekolah/madrasah, hlm. 3

i. Kendala-kendala Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen dinyatakan berhasil jika lembaga dapat meminimalisir kekurangan yang ada. Oleh karena itu diharapkan lembaga dapat menyadari beberapa kendala yang ada. Malayu Hasibuan berpendapat bahwasanya kendala yang dihadapi lembaga tidak sama, tetapi pada umumnya meliputi kebijakan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi pasar tenaga kerja, solidaritas perusahaan, kondisi-kondisi lingkungan eksternal.

a. Kebijakan- kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi yang dapat mempengaruhi rekrutmen biasanya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, ketika lembaga lebih banyak memikirkan kesejahteraan karyawan maka semakin banyak pula orang yang tertarik untuk melamar pada lembaga tersebut. Kesejahteraan karyawan bisa berupa pemberian kompensasi yang adil kepada setiap karyawan, promosi.

b. Persyaratan jabatan

Untuk menarik tenaga-tenaga yang terampil lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin

sedikit. Dan apabila persyaratanya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.⁴⁸

- c. Metode pelaksanaan penarikan
Metode penarikan bisa melalui sumber internal maupun eksternal. Jika penarikan dilakukan secara eksternal maka akan semakin banyak pelamar yang mendaftar begitu pula sebaliknya.
- d. Kondisi pasar tenaga kerja
Semakin besar penawaran tenaga kerja maka semakin banyak pula pelamar yang serius, begitupula sebaliknya
- e. Solidaritas perusahaan
Solidaritas perusahaan dapat diartikan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan masyarakat maka semakin banyak pelamar, sebaliknya jika kepercayaan masyarakat rendah maka pelamar sedikit.
- f. Kendala-kendala lingkungan eksternal
Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan banyak pesaing, maka jumlah pelamar akan semakin sedikit. Jika tingkat

⁴⁸ Maluya Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 44-45

pertumbuhan ekonomi rendah dan tidak banyak pesaing maka jumlah pelamar semakin banyak.

Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti yang telah di jabarkan di atas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala-kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

B. Kajian Pustaka Relevan

Kajian pustaka merupakan penelitian untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.⁴⁹ Peneliti melakukan pencarian informasi dan melakukan penelusuran buku dan tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini untuk dijadikan sebagai sumber, acuan dalam penelitian ini.

⁴⁹Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2002), cet. 1, hlm. 105

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, terutama dalam strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dijadikan perbandingan oleh peneliti.

Pertama, penelitian dari Ayu Istikomah, Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2014, dengan skripsi berjudul “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Paramarta Unggulan”. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilaksanakan sudah baik, namun belum maksimal dikarenakan kurangnya persiapan rekrutmen yang dilakukan oleh pihak sekolah. Rekrutmen dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saja, tanpa melihat kualitas dan kualifikasi guru. Terdapat persamaan dan perbedaan antara penulis riset ini dengan riset yang akan penulis lakukan. Persamaannya adalah terletak pada strategi rekrutmen, dan perbedaannya adalah yang dilakukan penelitian ini adalah terfokus pada tenaga pendidik saja.

Kedua, penelitian dari Ika Mustikasari, Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2014, dengan skripsi berjudul “Strategi Rekrutmen Guru di MAN Insan Cendekia Serpong”. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitiannya adalah strategi rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik, dari mulai perencanaan rekrutmen hingga penerimaan guru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang ingin penulis lakukan adalah mengenai strategi rekrutmen, namun perbedaannya adalah dimana fokus penelitian ini adalah hanya ke guru saja.

Ketiga, penelitian dari M. Ainul Yaqin, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013, dengan skripsi berjudul “Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari Malang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitiannya adalah yayasan pendidikan almaarif tidak hanya menerapkan *maryt system* saja, selain itu masih ada *carrier system* yang dapat memberikan kesempatan pegawainya untuk mengembangkan bakat.

Penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena peneliti berfokus pada strategi rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Darul Ulum Wates, yang menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, studi dokumen dan observasi.

C. Kerangka Berpikir



Penelitian ini dilakukan berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Penelitian ini menemukan beberapa permasalahan terutama pada proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam hal ini pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan dengan baik ketika direncanakan dengan baik dan matang, mulai dari menganalisis kebutuhan terhadap jabatan yang akan diisi, menentukan kriteria pelamar, membentuk panitia yang mengurus berbagai hal yang berkaitan dengan proses rekrutmen, menentukan sumber rekrutmen dan yang terakhir menyeleksi calon pelamar yang paling sesuai dengan kriteria. Jika proses rekrutmen di persiapkan dengan baik, maka sekolah akan mendapatkan pendidik atau tenaga kependidikan yang berkualitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian.⁵⁰

Penggunaan penelitian dengan metode deskriptif berarti menggambarkan keadaan sesuai dengan fakta yang ada pada lapangan atau sebagaimana mestinya yang selanjutnya disusul dengan usaha penarikan kesimpulan dengan menyajikan gambaran lengkap mengenai suatu fenomena.

Analisis data dalam penelitian kualitatif disandarkan pada data yang didapatkan secara alamiah, yang nantinya dikembangkan dengan pola tertentu. Pada umumnya penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan utama memahami dan menggambarkan secara sistematis kejadian atau peristiwa di lingkungan masyarakat.⁵¹

⁵⁰ Saisuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 6-7.

⁵¹ Albi Anggito, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm. 7.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Darul Ulum Wates. Yang terletak di Jalan Gondoriyo Wates RT. 07 RW. 02 Kec. Ngaliyan Kota Semarang Jawa Tengah.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 3 November 2022 sampai dengan tanggal 3 Desember 2022.

C. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang menjadi informasi bagi penulis sebagai data untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi 2 yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung di temui oleh peneliti khusus untuk menyelesaikan masalah yang ditangani. Data-data primer ini diperoleh melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi secara langsung dari informan MTs Darul Ulum yakni dari kepala sekolah, waka kurikulum dan panitia rekrutmen. Adapun data yang dimaksud diperoleh dari wawancara adalah rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi yang diperoleh dari pihak lain kemudian dikumpulkan. Data ini didapat secara tidak langsung maupun data berupa informasi tidak langsung melalui sumber pertama. Yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah artikel, jurnal, buku, serta situs internet yang berkaitan dengan penelitian ini.⁵²

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah batas studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang ingin dipecahkan. Sering kali permasalahan melibatkan begitu banyak variable dan faktor, sehingga berada diluar jangkauan kemampuan seorang peneliti.⁵³

Dalam penelitian ini, peneliti lebih berfokus kepada rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates. Pelaksanaan rekrutmen sangat penting, dikarenakan mutu sekolah dilihat dari output yang dihasilkan

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 285.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 285.

oleh suatu lembaga. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif analisis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan instrumen pengumpulan data. Suharsimi berpendapat, Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁵⁴

Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian lapangan, artinya segala sesuatu tentang penelitian tersebut harus bersinggungan langsung dengan objek di lapangan, dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang bisa diterapkan dalam pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara

Peneliti mewawancarai kepala sekolah dan wakil kepala bagian kurikulum pada tanggal 3 Desember 2022 untuk menanyakan seputar analisis rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum. Kemudian mewawancarai salah satu panitia rekrutmen pada tanggal 2 Desember 2022 yang berkaitan dengan seputar analisis rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum.

⁵⁴ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (PT Kharisma Putra Utama: Jakarta, 2016), cet. 1, hlm. 76.

Wawancara yang ditujukan untuk memperoleh data dari individu dilaksanakan secara individual.⁵⁵

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam digunakan untuk mengetahui lebih lanjut permasalahan yang terjadi dengan memperhatikan informan sebelumnya dengan informan yang didapat dengan menanyakan secara langsung kepada informan.

2. Teknik Obsevasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku, tindakan manusia, dan fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja, dan penggunaan responden kecil. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁵⁶

Observasi yang dilakukan adalah terjun langsung ke lapangan untuk melihat rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates, dan

⁵⁵ Sudaryono, *Metode Penelitian ...*, cet. 1, hlm. 82.

⁵⁶ Sudaryono, *Metode Penelitian ...*, cet. 1, hlm. 87.

menganalisisnya. Walaupun pada saat penelitian peneliti belum bisa melihat secara langsung kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates, sebelumnya peneliti telah berkecimpung selama 2 bulan di sekolah tersebut, sehingga peneliti sedikit mengetahui dan mempunyai gambaran terkait rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates. Selain itu peneliti mendapat tambahan gambaran umum tentang kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates oleh ibuk Siti Masriah, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum di MTs Darul Ulum Wates.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya.⁵⁷

Dokumen yang didapat dari hasil penelitian berupa profil sekolah, pedoman wawancara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pamflet rekrutmen yang didapat dari salah satu guru MTs Darul Ulum Wates. Dokumen ini digunakan untuk

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 231.

menambah kredibilitas data hasil observasi dan wawancara yang telah didapatkan sebelumnya.

Dengan beberapa metode di atas kemudian digabungkan untuk memperoleh kesimpulan atau bisa disebut dengan triangulasi. Dengan menggunakan triangulasi diharapkan data yang diperoleh di MTs Darul Ulum Wates memiliki kredibilitas yang baik sehingga dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁸

F. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini diperlukan untuk memvalidasi data yang ditemukan oleh peneliti. Beberapa cara pengujian kredibilitas data, bahwa uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan cara pendalaman dalam pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.⁵⁹

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik dalam uji keabsahan data, yakni ketekunan pengamatan, triangulasi, dan pengecekan teman sejawat.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), hlm. 214-219.

⁵⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011, hlm. 330

1. Ketekunan pengamatan

Dalam hal ini peneliti menelaah data yang didapat dengan memeriksa dari tahap awal dengan melihat faktor-faktor yang memengaruhi data tersebut.

2. Triangulasi

Triangulasi digunakan untuk memeriksa keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan dan sebagai pembanding dengan data tersebut.

Triangulasi dibedakan menjadi tiga macam, yakni triangulasi teknik, triangulasi sumber, dan triangulasi teori.⁶⁰ Peneliti menggunakan triangulasi sumber yakni menggunakan sumber yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dengan teknik yang sama.

3. Pengecekan teman sejawat

Pemeriksaan teman sejawat merupakan pemeriksaan yang dilakukan dengan *me-review* persepsi, pandangan dan analisis tentang data didapatkan. Pada penelitian ini, pengecekan teman sejawat yang dimaksud yaitu mendiskusikan proses dan hasil penelitian dengan dosen pembimbing dan teman mahasiswa yang sedang atau telah mengadakan penelitian kualitatif. Hal ini dilakukan dengan harapan peneliti mendapatkan saran dan

⁶⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 330

masukannya baik dari metodologi maupun konteks hasil penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁶¹

Dalam melakukan analisis data, hal pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan pengecekan data hasil dari wawancara kepala madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian hasil wawancara ditelaah kembali bersama hasil observasi penelitian selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimana rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates.

Setelah semua data telah terkumpul, langkah selanjutnya adalah memberikan analisis secara cermat dan tepat terhadap objek. Metode yang digunakan dalam memberikan data yang diperoleh berupa metode deskriptif kualitatif yang berupa pendeskripsian rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), 325.

di MTs Darul Ulum Wates. Kemudian agar data yang diperoleh sesuai dengan kerangka kerja, fokus masalah, ditempuh tiga langkah utama dalam penulisan ini sesuai yang dikemukakan oleh Miler dan Huberman bahwa “aktivitas dan analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”.

Aktivitas dalam analisis data meliputi tiga langkah, yaitu:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti memilih hal-hal yang pokok. Memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam hal ini data yang diperoleh dan terkumpul di lapangan mengenai rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates. selanjutnya dibuat rangkuman.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Penyajian data adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk dibuat kesimpulan/tindakan yang diusulkan. Sajian data dimaksudkan untuk memilih

data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates.

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam hal ini, data-data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang didapatkan dilapangan digunakan untuk menyajikan data atau menginterpretasikannya sehingga didapatkan analisis tentang rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates, setelah itu dibuat kesimpulan penelitian berdasarkan analisis tersebut.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data Umum

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates, adapun lokasi penelitian sebagai berikut:

1. Profil dan Sejarah MTs Darul Ulum Wates

Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum, didirikan oleh para Tokoh Agama dan masyarakat yang berada di wilayah eks Gondoriyo (Sekarang Wates, Gondoriyo dan Beringin) sejak tahun 1985. Namun secara Yuridis Formal, yang dibuktikan dengan Akte Notaris nomor 43 (Mohamad Sulkan Djunaidi, SH) MTs Darul Ulum ini berdiri pada tanggal 19 Mei 1990, yang bergerak di bidang Pendidikan dengan Tujuan dan Target yang ingin dicapai sebagaimana di tuangkan dalam Visi dan Misi Lembaga.⁶²

Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum didirikan oleh para Tokoh, pejuang dizamannya, mereka itu adalah sebagai berikut :

⁶² Dokumentasi Dokumen Kurikulum MTs Darul Ulum 2021/2022

Tabel 1 Pendiri MTs Darul Ulum

1. K. Mohammad Hasyim	13. H. Kartubi
2. K. Sumardi	14. H. Karmani
3. K. Ahyak	15. Iskandar
4. K. Ali Kasmiran, S.Pd.I	16. Musliman
5. K. Ali Yusro	17. Sholih
6. KH. Thohari	18. Parmin
7. KH. Toha Hasan	19. Amat Sholeh
8. H. Nasirudin	20. Karsimin
9. H. Munawar	21. Mulyono
10. KH. Abrori	22. Sutomo
11. K. Naqib	23. Kaswanto
12. Suyanto	24. Sholih

Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum dari sejak berdirinya hingga sekarang ini sudah sudah mencapai usia 25 tahun yang secara periodik mengalami pergantian kepemimpinan.

Masa kepengurusan Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum, sebagaimana diatur dalam Akte dan AD/ART Lembaga ditetapkan 5 tahun dalam masa satu periode yang dipilih oleh Pengurus dan perwakilan Tokoh masyarakat secara Demokratis. Dan dari masa kemasa Pengurus Lembaga Pendidikan Darul Ulum adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Kepala Sekolah MTs Darul Ulum

No.	NAMA	PERIODE
1	Drs. Moh. Erfan Soebahar, MA.	1990 -1988
2	Thohari, S.Ag.	1988 - 1998
3	Ahmad Mustafidin, M.S.I.	1998 - 2013
4	Mustofa, S.Pd.	2013 – 2017
5	M. Abdul Hadi, M.S.I.	2017 – 2022

2. Identitas Madrasah

Nama : Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum
 Alamat : Jl. Gondoriyo
 Kelurahan : Wates Rt 07 Rw 02
 Kecamatan : Ngaliyan
 Kota : Semarang
 Provinsi : Jawa Tengah
 Kode Pos : 50188
 Akreditasi : A
 NPSN : 20364836
 Nomor Statistik : 121233740028
Telephon : 024-7628212
 Tahun berdiri : 1990
 Status tanah : wakaf, 1507 m²
 Status bangunan : 548 m²

3. Visi, Misi dan Tujuan

1) Visi

“Terwujudnya generasi muslim yang berilmu, trampil, berakhlakul karimah dan bermasa depan”⁶³

2) Misi

- a. Mencetak generasi yang berwawasan luas dan berfaham Ahlussunnah Wal-Jam’ah.
- b. Berperan serta mencerdaskan kehidupan umat yang beriman dan bertaqwa.
- c. Membantu masyarakat di wilayah Semarang untuk mensukseskan wajib belajar dua belas tahun.

3) Tujuan

- a. Menjadikan anak Islam yang Qur’ani, dengan mengamalkan ajaran Islam berfaham ala Ahlussunnah Wal-Jama’ah sebagai bekal menjalani kehidupan.
- b. Mewujudkan anak yang memiliki sikap, pengetahuan, dan ketrampilan yang seimbang sebagai bekal mengikuti pendidikan lebih lanjut.
- c. Mewujudkan anak yang jujur, berakhlak mulia, menguasai IPTEK, serta peduli terhadap diri sendiri, teman, dan lingkungan sekitarnya.

⁶³ Dokumentasi Dokumen Kurikulum MTs Darul Ulum 2021/2022

Tabel 3 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	NAMA	RIWAYAT PEND.	TUGAS UTAMA
1	M. Abdul Hadi, M.S.I	S.2	Guru Bhs Inggris
2	H. Thohari, S.Ag.	S.1	Guru Bhs Arab
3	H. SM. Mansur, S.Pd.I	S.1	Guru Fiqih/Bhs Jawa
4	H. Syamsudin, S.Pd.I	S.1	Guru Qur'an Hadis
5	H. Umarudin, S.Ag.	S.1	Guru Bhs Indonesia
6	Siti Masriah, S.Pd.I	S.1	Guru SKI
7	Amalia Lutfiana, S.Pd.I	S.1	Guru IPS
8	Ghomroni, S.Pd.I	S.1	Guru Pkn
9	Abdullah Choiri, S.Pd.I	S.1	Guru Aqidah Akhlak
10	Hj. Suyanti, S.Pd.I	S.1	Guru BK
11	Ika Retnawati, S.Pd.	S.1	Guru Matematika
12	Syarifatur Rohmah, S.Pd.	S.1	Guru IPA
13	Wahyu Utomo	SLTA	Guru Penjas/Prakarya
14	Ika Rahayuningsih, S.Pd.	S.1	Guru Bhs Inggris
15	Bambang Irawan, S.Pd.	S.1	Guru Matematika
16	Aedatul Yusrok, S.Kom	S.1	Guru TIK
17	Ayu Nike SF, S.Pd.	S.1	Guru Bhs Indonesia
18	Meria Ulfa, S.H	S.1	Bendahara
19	M. Secha Naufal	SLTA	Satpam

B. Deskripsi Data

1. Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates

Analisis rekrutmen dapat bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan. Dalam analisis jabatan ini diharapkan lembaga Pendidikan maupun lembaga sosial dapat mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi terkait berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak M. Abdul Hadi, M.S.I. selaku kepala sekolah MTs Darul Ulum Wates mengatakan bahwa: “Analisis rekrutmen dilakukan atas dasar kekosongan jabatan pada sekolah mas. Setelah menemukan kekosongan tersebut nantinya sekolah memetakan berdasarkan kebutuhan sekolah dan segera merencanakan perekrutan tenaga baru”.⁶⁵

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Siti Masriah, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum yang mengatakan bahwa: “Analisis rekrutmen berdasarkan kekosongan jabatan mas.

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak M. Abdul Hadi Pada Tanggal 3 Desember 2022 Pukul 09.41 WIB

Kekosongan itu biasanya terjadi karena ada yang mengundurkan diri kalau tidak ya pensiun.”⁶⁶

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan bapak Abdullah Choiri, S.Pd.I. selaku panitia rekrutmen yang mengatakan bahwa kekosongan jabatan langsung dianalisis untuk dilakukan rekrutmen agar tidak terlalu lama kosongnya: “Ketika sekolah ada tenaga yang keluar maka pihak sekolah segera menganalisis jabatan agar nantinya kekosongan itu dapat dengan cepat teratasi berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan.”⁶⁷

Hasil wawancara diatas dikuatkan dengan dokumentasi *pamflet* rekrutmen di MTs darul Ulum Wates pada tahun 2022.

⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum Ibu Siti Masriah Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 13.54 WIB

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Panitia rekrutmen bapak Abdullah Choiri Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 13.54 WIB



Gambar 1 Pamflet Rekrutmen

Berdasarkan keterangan wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa analisis rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan identifikasi jabatan kosong terlebih dahulu, kemudian barulah menganalisis pekerjaan untuk menentukan berapa jumlah tambahan tenaga dan dapat dengan mudah untuk mempersiapkan persyaratan rekrutmen.

2. Implementasi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan hal yang krusial bagi sebuah lembaga. Oleh sebab itu lembaga harus mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik agar nantinya mendapatkan calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Implementasi merupakan proses dimana manajemen mewujudkan kebijakan dalam bentuk tindakan. Implementasi rekrutmen dapat membuahkan hasil yang diinginkan dengan melewati beberapa prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya seperti: menentukan prinsip pelaksanaan rekrutmen, memilih sumber rekrutmen, persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan.

Dalam Implementasi strategi tersebut pihak sekolah menentukan orang-orang yang bertugas untuk melaksanakan proses rekrutmen, berupa tiga dari sekolah (kepala sekolah, waka kurikulum, panitia).⁶⁸

a. Prinsip Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tidak dilakukan secara sembarangan. Ada beberapa prinsip yang harus dijadikan acuan untuk pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan, agar nantinya dapat membuahkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah MTs Darul Ulum Wates bapak M. Abdul Hadi, M.S.I. mengatakan: “Prinsip pengadaan

⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak M. Abdul Hadi Pada Tanggal 3 Desember 2022 Pukul 09.41 WIB

tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan atas dasar sekolah benar-benar kekurangan tenaga mas. Jika kekosongan itu tidak segera diisi takutnya ada staff atau guru sekolah yang nantinya *dobel job* dan membuat pekerjaan utamanya terhambat”.⁶⁹

Hal diatas ditambahkan oleh Ibu Siti Masriah, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum yang mengatakan: “Prinsip pelaksanaan rekrutmen dikarenakan sekolah memerlukan tambahan tenaga mas, itu juga harus disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan sekolah agar saat pelaksanaan tugasnya bisa berjalan dengan semestinya”.⁷⁰

Pernyataan tersebut dikuatkan lagi oleh bapak Abdullah Choiri, S.Pd.I. selaku panitia rekrutmen yang mengatakan: “Prinsip utama pengadaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan ya karena sekolah benar-benar membutuhkan tenaga lagi mas. Pengadaan tersebut juga harus mengacu pada analisis pekerjaan terlebih dahulu agar pegawai yang

⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak M. Abdul Hadi Pada Tanggal 3 Desember 2022 Pukul 09.41 WIB

⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum Ibu Siti Masriah Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 13.54 WIB

diterima benar-benar bisa mengemban tugas sesuai kemampuannya".⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara mengenai prinsip rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen memang tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Ada hal-hal yang memang harus dijadikan acuan untuk perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan seperti halnya sekolah benar-benar butuh tenaga tambahan, dan itu juga harus mengacu pada analisis pekerjaan yang diminta.

b. Sumber Rekrutmen

Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki sumber yang nantinya digunakan untuk mencari calon-calon yang berkompeten. Sumber tersebut biasanya berasal dari dalam organisasi maupun luar organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Darul Ulum Wates bapak M. Abdul Hadi, M.S.I. mengatakan: "Sumber rekrutmen menggunakan sumber eksternal dan internal

⁷¹ Hasil Wawancara dengan Panitia Rekrutmen Bapak Abdullah Choiri Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 12.20 WIB

mas. Jadi Ketika sekolah membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan maka sekolah membuat pamflet setelah itu disebar luaskan di medsos MTs Darul Ulum jadi ketika ada yang berminat bisa langsung mengajukan surat lamaran ke sekolah”.⁷²

Ibu Siti Masriah, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum juga menambahkan: “Pelaksanaan rekrutmen biasanya menggunakan sumber internal dan eksternal mas. Jadi dari pihak sekolah tinggal meng-share pamflet terkait perekrutan saja seperti dishare di Whatshap dll, jika ada pihak luar yang berminat bisa langsung datang ke sekolah untuk mengajukan lamarannya, dan untuk kenalan atau kerabat yang berminat juga diharuskan mengikuti prosedur yang ada”.⁷³

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh bapak Abdullah Choiri, S.Pd.I selaku panitia rekrutmen yang mengatakan:“Sumber rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pastinya menggunakan sumber internal dan

⁷² Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak M. Abdul Hadi Pada Tanggal 3 Desember 2022 Pukul 09.41 WIB

⁷³ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum Ibu Siti Masriah Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 13.54 WIB

eksternal mas. Cuma memang kalo dari sumber internal biasanya lebih enak karena kita sudah mengerti kemampuan dari calonnya, akan tetapi tidak menutup kemungkinan kalo yang eksternal yang diterima. Karena kita mengacu pada analisis pekerjaan jadi pelamar yang paling mendekati kriteria yang akan diterima”.⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sumber rekrutmen yang dipakai untuk perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan adalah sumber Internal dan sumber Eksternal. Dalam pelaksanaannya ada point plus di rekrutmen internal karena pihak sekolah sudah mengetahui kemampuannya, tetapi tidak menutup kemungkinan jika dari sumber eksternal yang akan diterima masuk.

c. Persiapan rekrutmen

Persiapan rekrutmen dilakukan dengan membentuk panitia rekrutmen untuk menunjang pelaksanaan rekrutmen. Kemudian panitia menyiapkan syarat-syarat kualifikasi guru yang akan direkrut.

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Panitia Rekrutmen Bapak Abdullah Choiri Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 12.20 WIB

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, MTs Darul Ulum melakukan beberapa persiapan diantaranya menyusun panitia rekrutmen guru, menentukan persyaratan guru yang melamar, menentukan jadwal pelaksanaan seleksi. Seperti yang diutarakan oleh Bapak M. Abdul Hadi, M.S.I. “persiapan rekrutmen biasanya diawali dengan pembentukan panitia rekrutmen dan dilanjutkan dengan penyusunan rencana rekrutmen.”⁷⁵ Hal ini dikuatkan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa panitia mempersiapkan kebutuhan rekrutmen.

d. Penyebaran pengumuman rekrutmen

Setelah menentukan sumber rekrutmen yang ditetapkan untuk pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, tahap selanjutnya adalah melakukan penyebaran informasi penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan. Kegiatan ini bertujuan untuk menyebarluaskan informasi terkait adanya lowongan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan seperti: memasang iklan, menyebarkan lewat media

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak M. Abdul Hadi Pada Tanggal 3 Desember 2022 Pukul 09.41 WIB

sosial sekolah seperti di Facebook maupun Instagram, Share di Story Whatshap, lembaga pendidikan, dan organisasi lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Darul Ulum Wates bapak M. Abdul Hadi, M.S.I. mengatakan bahwa: “Beberapa cara untuk menyebarluaskan informasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan biasanya dengan sharing informasi kepada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang ada di yayasan, cara lainnya yaitu menggunakan: pemasangan pamflet di papan pengumuman, share pamflet ke seluruh media sosial seperti facebook, WhatsApp”.⁷⁶

Pemaparan diatas ditambahkan oleh Ibu Siti Masriah, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum yang mengatakan:”penyebaran informasi sekolah membuka lowongan tenaga pendidik maupun kependidikan menggunakan sistem *employee referral* atau bisa diartikan penyebaran informasi dilakukan oleh *stakeholder* yayasan yang memberi informasi kepada orang yang dikenalnya. Selain itu juga penyebaran informasi

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak M. Abdul Hadi Pada Tanggal 3 Desember 2022 Pukul 09.41 WIB

dilakukan melalui pamflet yang disebar luaskan di sosial media, dan papan informasi.⁷⁷

Pernyataan diatas dikuatkan Kembali oleh bapak Abdullah Choiri, S.Pd.I. selaku panitia rekrutmen yang mengatakan bahwa: Penyebaran pengumuman biasanya melalui sosial media milik sekolah mas. Jika memang ada yang berminat untuk mendaftar bisa langsung mengajukan lamarannya ke sekolah”⁷⁸

Hasil wawancara diatas dikuatkan dengan dokumentasi rekrutmen yang dishare ke facebook milik sekolah

⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum Ibu Siti Masriah Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 13.54 WIB

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Panitia Rekrutmen Bapak Abdullah Choiri Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 12.20 WIB



Gambar 2 Penyebaran pamflet via medsos

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa sistem yang digunakan MTs Darul Ulum Wates untuk menyebar luaskan informasi rekrutmen tenaga pendidik maupun kependidikan menggunakan sistem *employee referral* atau penyebaran informasi dari pihak dalam tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kepada orang terdekatnya yang memang memiliki persyaratan yang dibutuhkan dan juga menggunakan pamflet yang disebar luaskan ke papan pengumuman dan media sosial

e. Seleksi

Seleksi merupakan kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar oleh sekolah. Pada tahap ini

sekolah memilih pelamar yang paling mendekati kualifikasi yang dibutuhkan yang nantinya akan diterima di sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah MTs Darul Ulum Wates bapak M. Abdul Hadi, M.S.I. mengatakan bahwa “seleksi penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan biasanya dilakukan dengan dua acara mas. Pertama seleksi administrasi yang berupa pengecekan kelengkapan data diri kemudian yang kedua tes bisa tertulis atau wawancara”.⁷⁹

Pemaparan diatas ditambahkan oleh Ibu Siti Masriah, S.Pd.I selaku Waka Kurikulum yang mengatakan:”seleksi tenaga pendidik dan kependidikan seperti pada umumnya mas seperti seleksi administrasi dan tes. Biasanya seleksi untuk tenaga pendidik meliputi tes wawancara dengan kepala sekolah, tes kemampuan akademik dan ada juga tes mengajar”.⁸⁰

Pernyataan diatas dikuatkan Kembali oleh bapak Abdullah Choiri, S.Pd.I. selaku panitia rekrutmen yang mengatakan bahwa

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak M. Abdul Hadi Pada Tanggal 3 Desember 2022 Pukul 09.41 WIB

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum Ibu Siti Masriah Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 13.54 WIB

“pelaksanaan seleksi mengikuti prosedur yang sudah-sudah mas, ada seleksi administrasi dan juga tes. Kebetulan saya di tempatkan pada bagian tes mengajar, jadi ketika ada tenaga pendidik yang melamar maka kita suruh untuk mengajar sekitar 15 menit untuk mengetahui kemampuannya dan untuk tenaga kependidikan seperti TU paling tidak bisa mengoperasikan computer dan menguasai Ms Word dan Ms excel”.⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dikuatkan dengan arsip dokumentasi pertanyaan untuk pelamar, baik sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

⁸¹ Hasil Wawancara dengan Panitia Rekrutmen Bapak Abdullah Choiri Pada Tanggal 2 Desember 2022 Pukul 12.20 WIB



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
MADRASAH TSANAWIYAH “DARUL ULUM”**

Alamat : Jalan Raya Anyar Wates Ngaliyan
Telp. (024) 7628212 Semarang 50188

**FORMAT JOB INTERVIEW
SELEKSI PEGAWAI BARU (GURU)**

NO	Pertanyaan	Poin
1	Ceritakan tentang diri anda?	
2	Mengapa anda memilih menjadi seorang guru? (Motivasi)	
3	Apakah anda memiliki pengalaman mengajar? Jika iya ceritakan pengalaman anda, jika tidak bagaimana anda berinteraksi dengan anak-anak?	
4	Bagaimana cara anda mengelola kelas yang sudah tidak kondusif, rebut atau bahkan ada anak yang berkelahi di kelas?	
5	Bagaimana cara anda mengevaluasi keberhasilan anda dalam mengajar?	
6	Bagaimana anda menyikapi kritik yang diberikan kepada anda?	
7	Bagaimana anda memotivasi murid?	
8	Seandainya ada murid yang melanggar aturan, bagaimana anda menghadapinya?	
9	Seandainya ada wali murid yang tidak setuju dengan kebijakan yang anda buat untuk KBM, bagaimana anda menyikapinya?	
10	MICROTEACING	

Gambar 3 Pertanyaan seleksi guru



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
MADRASAH TSANAWIYAH “DARUL ULUM”**

Alamat : Jalan Raya Anyar Wates Ngaliyan
Telp. (024) 7628212 Semarang 50188

**FORMAT JOB INTERVIEW
SELEKSI PEGAWAI BARU (OPERATOR)**

NO	Pertanyaan	Poin
1	Ceritakan tentang diri anda?	
2	Mengapa anda ingin bekerja sebagai staf Administrasi?	
3	Jika anda dimintai untuk menyelesaikan tugas diluar jam kerja, apa yang akan anda lakukan?	
4	Program computer apa saja yang anda kuasai?	
5	Seandainya anda dihadapkan dengan dua tugas yang harus diselesaikan pada saat yang bersamaan, apa yang akan anda lakukan?	
6	Praktek membuat kartu ujian!!!	

Gambar 4 Pertanyaan seleksi operator

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan dikuatkan dengan dokumentasi pertanyaan maka dapat diambil kesimpulan bahwa seleksi dibagi menjadi dua, ada seleksi administrasi dan juga ada seleksi tes (tertulis atau wawancara). Dalam pelaksanaannya memang harus dilaksanakan dengan cermat agar nantinya calon yang diterima bisa benar-benar bekerja sesuai dengan bidangnya.

C. Analisis Data

1. Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates

Dalam analisis jabatan ini diharapkan lembaga Pendidikan maupun lembaga sosial dapat mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi terkait berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, analisis rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates adalah berdasarkan identifikasi jabatan kosong pada sekolah yang biasanya terjadi karena ada guru yang mengundurkan diri, promosi jabatan, meninggal dll. kemudian setelah kekosongan tersebut terlihat pihak sekolah melakukan analisis pekerjaan untuk menentukan berapa jumlah tambahan tenaga yang diperlukan dan dapat dengan mudah untuk mempersiapkan persyaratan

rekrutmen. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan analisis rekrutmen dapat bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan⁸²

2. Implementasi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates

Implementasi merupakan proses dimana manajemen mewujudkan kebijakan dalam bentuk tindakan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, Implementasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates melewati beberapa prosedur yang telah ditetapkan seperti: menentukan prinsip pelaksanaan rekrutmen, memilih sumber rekrutmen, persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan.

a. Prinsip Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tidak dilakukan secara sembarangan. Ada beberapa prinsip yang harus dijadikan acuan untuk pengadaan tenaga

⁸² Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2001), hlm. 28-29

pendidik dan kependidikan, agar nantinya dapat membuahkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian prinsip pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan MTs Darul Ulum ialah karena sekolah benar-benar membutuhkan tenaga tambahan dan pengadaan tersebut harus disesuaikan dengan analisis pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Lorensius amon yang mengatakan bahwa prinsip pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah sekolah benar-benar membutuhkan tenaga pegawai baru, disesuaikan dengan analisis pekerjaan, dan kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.⁸³

b. Sumber Rekrutmen

Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki sumber untuk memperoleh calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Sumber rekrutmen biasanya berasal dari dalam organisasi (Internal) dan sumber dari luar (Eksternal).

⁸³Lorensius Amon, Theresia ping, *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, No.1, Januari- Juni 2021 (Samarinda: Audium Vestrum), hlm. 6

Berdasarkan hasil penelitian mengenai sumber yang digunakan oleh MTs Darul Ulum Wates untuk merekrut tenaga pendidik dan kependidikan adalah sumber internal bisa berupa kerabat atau orang dalam organisasi sendiri dan juga dari pihak eksternal atau orang dari luar organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Diana Hertati dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang menyatakan bahwa sumber rekrutmen dapat dilakukan melalui sumber internal (dari dalam organisasi sendiri) dan dari sumber eksternal (luar organisasi).⁸⁴

c. Persiapan rekrutmen

Persiapan rekrutmen guru baru harus dipersiapkan dengan matang, sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah dapat memperoleh guru atau tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Ibrahim Bafadal dalam bukunya yang berjudul *peningkatan profesionalisme guru SD*.⁸⁵

⁸⁴ Diana Hertati, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Mitra Sumber Rejeki, 2020), hlm. 74.

⁸⁵ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. 4, hlm. 30.

MTs Darul Ulum melakukan persiapan rekrutmen dengan membentuk panitia rekrutmen dengan memperhatikan kualifikasi dan persyaratan sesuai yang dibutuhkan sehingga rekrutmen dapat berjalan secara optimal, hal ini dikuatkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa MTs Darul Ulum membentuk panitia rekrutmen dan dilanjutkan dengan mempersiapkan berbagai kebutuhan dalam rekrutmen.

d. Penyebaran pengumuman rekrutmen

Salah satu tujuan dilaksanakannya rekrutmen yaitu untuk menarik pelamar sebanyak-banyaknya dan mendapat pelamar yang sesuai kriteria dan kebutuhan instansi. Semakin luas penyebaran rekrutmen, semakin banyak peluang sekolah mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil temuan yang peneliti lakukan, Penyebaran informasi rekrutmen dapat dilihat dari pamflet (eksternal) yang disebar luaskan oleh yayasan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik (Guru IPS) pada tahun 2022. Selain itu yayasan seringkali menggunakan *system employee referral*

(internal) yang berarti penyebaran informasi rekrutmen melewati pihak pegawai yayasan kepada kerabat dekatnya dan orang yang dikenalnya. dapat disimpulkan bahwa penyebaran informasi yang digunakan MTs Darul Ulum Wates internal dan eksternal. Hal ini sudah sejalan dengan pendapat Mondy yang menyatakan bahwa penyebaran informasi rekrutmen bisa menggunakan beberapa cara baik dengan cara internal maupun eksternal.⁸⁶

e. Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk menentukan calon pelamar diterima atau ditolak. Proses seleksi ditujukan untuk pelamar yang paling mendekati kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates proses seleksi dilakukan dengan 2 cara yaitu tes administrasi dan tes tertulis atau

⁸⁶ Rizki Amanda Puspitasari, dkk, “Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang” No.2, April 2014 (Malang: Universitas Brawijaya, 2014), hlm. 4

wawancara, hal tersebut dilihat dari adanya tes mengajar untuk tenaga pendidik yang bisa dibuat tolak ukur sekolah terhadap calon pelamar apakah nantinya bisa bekerja sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Handoko yang mengatakan bahwa pelaksanaan seleksi hendaknya dilakukan secara jujur, cermat dan objektif agar nantinya pegawai yang diterima benar-benar dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan sekolah.⁸⁷

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan peneliti secara optimal, namun disadari adanya beberapa keterbatasan. Walaupun demikian hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan awal bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan yang peneliti hadapi yaitu:

1. Waktu yang digunakan peneliti sangat terbatas baik dari situasi dan kondisi yang terjadi pada saat melaksanakan penelitian. Sehingga untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya bisa dijadikan acuan awal karena sedikit atau banyak hasil penelitian dapat berubah karena waktu, keadaan dan situasi lembaga sekolah yang berubah.

⁸⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daa Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 127.

2. Penelitian dilakukan di MTs Darul Ulum Wates. Jika penelitian berbeda tempat tidak menutup kemungkinan bahwa memiliki hasil yang berbeda pula.
3. Penelitian hanya dapat menghasilkan informasi melalui beberapa narasumber di MTs Darul Ulum Wates.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang digunakan MTs Darul Ulum dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan adalah berdasarkan kebutuhan sekolah, harus liner dengan latar bekang pendidikan sebelumnya, dan profesional sesuai dengan persyaratan yang telah diatur pemerintah. Berikut strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum Wates dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum berdasarkan identifikasi jabatan kosong, kemudian melakukan analisis pekerjaan.
2. Implementasi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul Ulum melewati beberapa prosedur yang telah ditetapkan seperti: menentukan prinsip pelaksanaan rekrutmen, memilih sumber rekrutmen, persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan.
 - a. Prinsip pelaksanaan rekrutmen sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yakni sekolah boleh melakukakn rekrutmen ketika benar-benar membutuhkan tambahan tenaga.

- b. Sumber pelaksanaan rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal. Jika memang ada yang berminat mendaftar bisa mengikuti prosedur yang berlaku.
- c. Persiapan rekrutmen MTs Darul Ulum melakukan persiapan rekrutmen dengan membentuk panitia rekrutmen dengan memperhatikan kualifikasi dan persyaratan sesuai yang dibutuhkan
- d. Penyebaran pengumuman rekrutmen menggunakan sumber internal berupa penyebaran informasi rekrutmen melewati pihak pegawai yayasan kepada kerabat dekatnya dan orang yang dikenalnya dan eksternal berupa mengshare pamflet pendaftaran melalui media sosial sekolah.
- e. Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan seperti pada umumnya (administrasi dan tes) , yang membedakan hanya terletak pada tenaga pendidik yang ada tes mengajar.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah peneliti dapatkan, dapat dikemukakan beberapa yang mungkin dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi lembaga penyelenggara program dan pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.

1. Pelaksanaan rekrutmen sudah baik dan alangkah lebih baiknya ditingkatkan lagi dengan membentuk tim khusus yang bertugas

untuk mengurus masalah perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan alangkah baiknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan sebelumnya, agar dalam pelaksanaan tugas dapat di lakukan secara maksimal.
3. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan harus lebih matang, agar dapat memenuhi kebutuhan lembaga dengan maksimal dan disesuaikan dengan tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Sulistriani, *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (2019)

Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012).

Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama, 2014), hlm. 6-8 Pangabean, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia 2001).

Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 1997).

Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung, 2001).

Faturrohman, Pupuh, "Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami", *Jurnal Penelitian*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2007).

Okta, Bella, "Manajemen Tenaga Kependidikan", *Jurnal EDUKASI*.

Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Alfabeta: Bandung, 2010).

T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daa Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2001),

Solihin, Ismail, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012).

- Solihin, Ismail, *Manajemen Strateji Berbasis Nilai*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).
- Amon Lorensius, Theresia ping, *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, No.1, Januari- Juni 2021 (Samarinda: Audium Vestrum).
- Dirgantoro, Crown, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004).
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).
- Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Widodo, Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).
- Sugijono, *analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia*, No.1, Maret 2016 (Orbith: Semarang, 2016).
- Hasibuan, Maluya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Heryati, Yeti, Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014).
- Mustari, Mohmad, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- Maisah., *Manajemen Pendidikan*, (Ciputat: Referensi,2013).

- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2012).
- Hasibuan, Malayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2001).
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015).
- Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008).
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Mustari, Mohmad, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- Departmen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Putra Toha, 1995).
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri No.19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi sekolah/madrasah.
- Azwar, Saisuddin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).
- Anggito, Albi, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014).

Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (PT Kharisma Putra Utama: Jakarta, 2016).

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006).

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara

“Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Darul
Ulum Wates”

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1.	Rekrutmen	1. Perencanaan	1. Bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?
		2. Prinsip	2. Bagaimana prinsip pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?
		3. Sumber	3. Apa saja sumber yang digunakan dalam pelaksanaan rekrutmen?
		4. Proses	4. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?
3.	Tenaga pendidik dan kependidikan	1. Pendidikan	1. Apa bapak/ ibu menjabat di posisi sekarang berdasarkan latar belakang pendidik sebelumnya?
		2. Kualifikasi	1. Apa saja kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga pendidikan?

		2. Apa saja kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga kependidikan?
--	--	--

Lampiran 2 surat Penunjukan Dosbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Semarang, 8 April 2022

Nomor : 2151/Un.10.3/J3/DA.04.09/04/2022

Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

Agus Khunaifi, M.Ag

Di Semarang

Assalaamu'alaikum wr. wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Imam Nur Ichsan

NIM : 1803036098

Judul : **Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Ngaliyan**

Dan menunjuk :

Pembimbing : **Agus Khunaifi, M.Ag**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran 3 Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185 Telp. 024-7601295 Fax. 024-7615387

Nomor : 5549/Un.10.3/D1/TA.00.01/11/2022

Semarang, 3 November 2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Riset

a.n : Imam Nur Ichsan

NIM : 1803036098

Yth.

Kepala Sekolah MTs Darul Ulum Wates

Di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Imam Nur Ichsan

NIM : 1803036098

Alamat : Jl. Gondoriyo Rt 07 Rw 02 Kelurahan Wates Ngaliyan Kota Semarang

Judul Skripsi : Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs Darul Ulum Wates

Pembimbing : Agus Khunaifi, M. Ag

Mahasiswa tersebut membutuhkan data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut diberikan izin melaksanakan riset , mulai tanggal 3 November 2022 sampai dengan tanggal 4 Desember 2022. Demikian atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr..... disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.WB.



n. Dekan

Wakil Bidang Akademik

Muhammad Junaedi

Tembusan :

Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

Lampiran 4 Surat sudah penelitian



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
MADRASAH TSANAWIYAH “DARUL ULUM“**

Alamat : Jalan Raya Anyar Wates Ngaliyan

Telp. (024) 7628212 Semarang 50188

SURAT KETERANGAN

No: 052.D/MTs-DUA/XII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. ABDUL HADI, M.S.I

Jabatan : Kepala Sekolah

Unit Kerja : Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum

Alamat : Jalan Raya Anyar Wates Ngaliyan Kota Semarang

No. Telp. (024)7628212

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : IMAM NUR ICHSAN

NIM : 1803036098

Status : Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar-benar telah melakukan penelitian pada 3 November – 3 Desember 2022 guna menyusun tugas skripsi dengan judul sebagai berikut:

Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Darul Ulum Wates”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Semarang, 3 Desember 2022

Kepala Sekolah



Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Kepala Sekolah



Wawancara dengan Panitia rekrutmen



Wawancara dengan Waka Kurikulum

RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Pribadi

1. Nama : Imam Nur Ichsan
2. Tempat, tanggal lahir : Semarang, 06 Juli 2000
3. Alamat Asal : Jl. Gondosari 01 RT 03 RW 04,
Gondoriyo, Kec. Ngaliyan, Semarang
4. No. Hp : 089512446100
5. Email : imamnurichsan06@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Darul Ulum
 - b. MI Darul Ulum
 - c. MTs Futuhiyyah-1
 - d. MA Futuhiyyah-1
 - e. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Pon Pes Al Badriyyah
 - b. Pon Pes Al Mubarak

Semarang, 19 Desember 2022



Imam Nur Ichsan