

**REKRUTMEN GURU DI MTs NU KRUI KABUPATEN
PESISIR BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh :
Gusti Roaida Elva
NPM: 1711030024**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1443 H/2022 M**

**REKRUTMEN GURU DI MTs NU KRUI KABUPATEN
PESISIR BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :
Gusti Roaida Elva
NPM: 1711030024

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbingan I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
Pembimbingan II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1442 H/2021 M**

ABSTRAK

Guru yang profesional sangat dibutuhkan dalam meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan kompeten. Hal ini berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4. Untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga pendidik yang bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, tetapi harus mempunyai kompetensi profesional dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, karena unsur utama dari sebuah lembaga pendidikan adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas baik. Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang mempunyai kompetensi, kecakapan dan keahlian dalam mendidik dan mengajar sesuai dengan bidangnya, memiliki sifat jujur, sehat jasmani sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencetak anak bangsa.

Penelitian ini akan memaparkan bagaimana Rekrutmen Guru di MTs NU Krui Pesisir Barat dan akan menguraikan bagaimana Persiapan Rekrutmen, bagaimana Penyebaran Pengumuman Rekrutmen, bagaimana Penerimaan Lamaran dan Seleksi yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen Guru Baru di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat telah dilakukan dengan cukup baik, terlihat dari mulai persiapan yang dilakukan dengan pembentukan panitia yang langsung dipimpin oleh kepala madrasah, penyebaran pengumuman yang menggunakan pamflet yang dishare atau disebarikan melalui sosial media, penerimaan lamaran yang dilakukan dengan pengecekan kembali berkas persyaratan dan wawancara oleh kepala madrasah, pada tahap seleksi MTs NU melaksanakan Tes. Tes yang dilaksanakan di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat disesuaikan dengan peraturan dan kebijakan yayasan, yaitu setiap calon guru yang bergabung dengan yayasan harus mempunyai kemampuan dalam membaca Al-qur'an meliputi tajwid, makhraj dan tartilnya. sebagaimana lembaga pendidikan yang mempunyai basic keagamaan. Hasil tes tersebut akan diserahkan dan dijadikan sebagai penilaian oleh pusat penilaian.

Kata kunci: *Rekrutmen, Guru*

ABSTRACT

Professional teachers are needed in improving the quality of schools and preparing students to become unique and competent human beings. This is based on Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lectures Article 1 paragraph 4. To have a good quality education, schools must be able to recruit educators who are not only able to fill existing vacancies, but must have professional competence in their fields and are dedicated, because the main element of an educational institution is to have good quality human resources. The process of recruiting educators in educational institutions in schools is trying to find teachers who have competence, skills and expertise in educating and teaching in accordance with their fields, having honest, physically healthy nature so that they can carry out their duties in producing the nation's children.

This study will describe how teacher recruitments is at MTs Nu Krui Pesisir Barat and will describe how to prepare for recruitments, how to disseminate recruitment announcements, how to accept applications and selections. This research uses qualitative research with a case study approach through observation, interviews and documentation.

The results of this study indicate that teacher recruitment at MTs Nu Krui west coast has been carried out quite well, it can be seen from the preparations carried out by the formation of a committee that is directly led by the head of the madrasa, the distribution of announcements using pamphlets that are shared or distributed through social media, acceptance of applications which is done by re-checking the requirements and interviewing the head of the madrasa, at the selection stage, MTs NU carries out tests. The test carried out at MTs NU Krui, West coast district, was adjusted to the foundation's regulations and policies, namely that every prospective teacher who joined the foundation must have the ability to read the koran including tajwid, makhraj, and tarti. As educational institutions that have a religious basis. The test results will be submitted and used as an assessment by the assessment center.

Keywords: *teacher recruitment*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gusti Roaida Elva
NPM : 1711030024
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi ini berjudul “ Rekrutmen Guru di MTs Nu Krui Kabupaten Pesisir Barat” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada ada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Oktober 2021

Penulis



Gusti Roaida Elva
1711030024



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Rekrutmen Guru Di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat**
Nama : **Gusti Roaida Elva**
NPM : **1711030024**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

NIP. 196408281988032002

NIP. 196704201998031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

NIP. 196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax: (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ **Rekrutmen Guru Di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat**” disusun oleh **Gusti Roaida Elva, NPM: 1711030024**, Program studi: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Jumat. 14 Januari 2022** pukul **13.00-14.30 WIB**.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. H. Subandi, MM


(.....)

Sekretaris : Meyronita Firja, M.Pd


(.....)

Penguji Utama : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag


(.....)

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd


(.....)

Penguji Pendamping II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag


(.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002

MOTTO

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar : 39)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan penuh rasa syukur kepada Allah SWT. sehingga memberi kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hasil dan penuh kebahagiaan, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda cinta, kasih, dan hormat tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat saya sayangi dan saya cintai Ayahanda Ahmad Bangsawan Ali dan Ibunda Ratna Erleni dengan segenap jiwa raganya tiada lelah dan letih bahkan dengan sabar dan ikhlas membesarkan, membimbing, mendidik, memberikan nasihat dan limpahan do'a yang mengiringi setiap nafas untuk kebahagiaan dan keberhasilan anakmu ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat-Nya, kesehatan, kemurahan rezeki dan keberkahan umur kepada kalian serta selalu dalam lindungan Allah SWT dan menjadikan kalian termasuk kedalam golongan yang ada di barisan Nabi Muhammad SAW kelak.
2. Kakakku Ahmad Saukat Ali dan Adikku Reni Sentia yang sangat kusayangi dan kucintai, yang selalu menghibur, selalu menjadi inspirasi, mendukung dan selalu menghujani ku dengan do'a sehingga menjadi semangat yang tiada henti untuk terus berjuang sehingga mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan semangat dan baik.
3. Almamater tercinta yang memberikan banyak ilmu, pengetahuan Rabbani dan Islami serta pengalaman yang tak ternilai harganya, UIN Raden Intan Lampung semoga semakin melambung tinggi kejayaannya, berkualitas dan berintegritas.

RIWAYAT HIDUP

Gusti Roaida Elva lahir di desa Penengahan Kecamatan Karya Penggawa Kabupaten Pesisir Barat pada tanggal 15 Februari 1999, anak kedua dari tiga saudara buah hati dari pasangan Bapak Ahmad Bangsawan Ali dan Ibu Ratna Erleni. Penulis mengawali pendidikan di TK Nurul Huda di Penengahan lulus pada tahun 2004. Penulis melanjutkan pendidikan di SDN 1 Penengahan lulus pada tahun 2010, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTs NU Krui lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Pesisir Tengah dengan mengambil jurusan IPA lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 Alhamdulillah penulis diterima di salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam yaitu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melalui jalur SPAN-PTKIN dengan mengambil Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga penulis menyelesaikan penelitian/ penulisan skripsi yang berjudul: **Rekrutmen Guru di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat**. Sholawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Para sahabat dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis merupakan persyaratan guna menyelesaikan studi program Strata satu (S1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Dalam penulisan Skripsi ini Penulis hanturkan terima kasih yang sedalam dalamnya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini. Adapun ucapan terima kasih itu penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh Mukri, M.Ag. selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung. Yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islami.
2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), terima kasih kepada pihak telah diberikan kesabaran dalam membina mahasiswa khususnya jurusan MPI.
4. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Pembimbing I yang telah tulus meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta motivasi sehingga skripsi ini selesai.
5. Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag. selaku Pembimbing II yang telah sangat banyak meluangkan waktu, membantu, dan memberikan arahan dengan sabar dalam membimbing serta memotivasi sehingga skripsi ini selesai.

6. Dr. Oki Dermawan, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan dan Sri Purwanti Nasution, M.Pd yang selalu sabar dan tabah telah membimbing saya selama saya menyelesaikan Skripsi ini.
7. Bapak ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya dosen MPI yang telah membimbing dan mendidik serta mentransfer ilmu pengetahuan kepada peneliti.
8. Pimpinan dan karyawan perpustakaan, baik perpustakaan pusat maupun perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah membantu memberikan informasi tentang referensi dan lain-lain selama kuliah dan dalam penyusunan skripsi.
9. Disa Putra, S.Pd selaku Kepala Madrasah dan Faisal Aziz, S.Pd.I selaku Kepala Tata Usaha serta Dewan guru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat.
10. Kakakku Ahmad Saukat Ali dan Adikku Reni Sentia yang sangat kusayangi dan kucintai, yang selalu menghibur, selalu menjadi inspirasi, mendukung dan selalu menghujani ku dengan do'a sehingga menjadi semangat yang tiada henti untuk terus berjuang sehingga mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan semangat dan baik.
11. Sahabat seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017, terkhusus rekan-rekan MPI E Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung yang telah membagi waktu dan memberikan motivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga kita menjadi alumni yang bermanfaat yang dapat menanamkan nilai ilmu yang kita dapat kepada masyarakat dan lingkungan yang ada di sekitar kita.
12. Teman-teman KKN (Kuliah Kerja Nyata) dan Teman-Teman PPL (Praktek Pengalaman Lapangan) yang telah memberi semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang membantu sehingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian/tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal itu, tidak lain disebabkan karena

keterbatasan kemampuan dan waktu yang penulis miliki. Untuk itu, kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi tulisan ini.

Akhirnya, diharapkan betapa pun kecilnya karya tulis (penelitian) ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya mampu membaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Oktober 2021
Penulis

Gusti Roaida Elva
NPM. 1711030024



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Masalah.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
H. Metode Penelitian.....	13
I. Sistematikan Pembahasan.....	20
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Rekrutemen.....	23
B. Guru.....	24
1. Pengertian Guru.....	14
2. Kompetensi Guru.....	26
3. Persyaratan Guru.....	26
4. Peran Guru.....	32
5. Tugas Guru.....	34
C. Rekrutmen Guru.....	36
1. Pengertian Rekrutmen Guru.....	36
2. Tujuan Rekrutmen Guru.....	38
3. Prinsip-prinsip Rekrutmen Guru.....	40
4. Proses Rekrutmen Guru.....	41
5. Kendala-kendala dalam Proses Rekrutmen.....	44

6. Sumber-sumber Rekrutmen	46
7. Metode dan teknik Rekrutmen	48

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek.....	51
1. Identitas Madrasah	51
2. Identitas Kepala Madrasah	51
3. Visi Misi dan Tujuan.....	51
4. Keadaan Siswa	52
5. Data Guru Madrasah	53
6. Keadaan Sarana Prasarana.....	55
7. Struktur Organisasi.....	59
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	60
1. Persiapan Rekrutmen Guru	60
2. Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru	67
3. Penerimaan Lamaran Guru Baru	70
4. Seleksi Pelamar	75

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian.....	84
1. Persiapan Rekrutmen Guru	84
2. Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru ...	86
3. Penerimaan Lamaran Guru Baru.....	88
4. Seleksi Pelamar	89
B. Temuan Penelitian	92

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	95
B. Rekomendasi	96

DAFTAR RUJUKAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kegiatan dalam Proses Rekrutmen Guru6
Tabel 2.1 Peran Guru Menurut EMASLIMDEF33
Tabel 2.2 Tugas Guru	34
Tabel 2.3 Keuntungan dan Kerugian Perekrutan Secara Internal dan Eksternal47
Tabel 3.1 Jumlah Siswa 3 Tahun Terakhir52
Tabel 3.2 Data Ruang dan Rombongan Belajar Tahun 2020/2021	52
Tabel 3.3 Data Guru Madrasah53
Tabel 3.4 Luas Penggunaan Tanah	55
Tabel 3.5 Bangun dan sarana56
Tabel 3.6 Sarana mebeleur56
Tabel 3.7 Sarana olahraga dan seni57
Tabel 3.8 Alat peraga pendidikan58
Tabel 3.9 Sarana sumber air dan sumber penerang58
Tabel 3.10 Struktur organisasi59
Tabel 3.11 Wawancara Kepala madrasah60
Tabel 3.12 Wawancara Tata usaha	63
Tabel 3.13 Wawancara Guru	65
Tabel 3.14 Wawancara Kepala madrasah67
Tabel 3.15 Wawancara Tata usaha68
Tabel 3.16 Wawancara Guru69
Tabel 3.17 Wawancara Kepala madrasah71
Tabel 3.18 Wawancara Tata usaha73
Tabel 3.19 Wawancara Guru74
Tabel 3.20 Wawancara Kepala madrasah76
Tabel 3.21 Wawancara Tata usaha77
Tabel 3.22 Wawancara Guru79
Tabel 3.23 Data Pemberkasan Penerimaan Guru Baru79
Tabel 3.24 Seleksi Tes Pembaca'an Al-qur'an Penerimaan Guru Baru80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Pedoman Wawancara dan dokumentasi

Lampiran 2 Surat Izin Melaksanakan Penelitian

Lampiran 3 Surat Balasan Telah Melakukan

Lampiran 4 Penelitian Data Calon Pelamar tahun 2020 di MTs Nu
Krui Kabupaten Pesisir Barat

Lampiran 5 Dokumentasi foto Wawancara dan observasi di MTs Nu
Krui Kabupaten Pesisir Barat

Lampiran 6 Surat Bebas Turnitin



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas judul yang penulis teliti, maka penulis terlebih dahulu akan menegaskan judul yang ada, agar tidak terjadi kerancuan dan kesalah pahaman dari pembaca. Peneliti mengambil judul mengenai Rekrutmen Guru di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat pada tahun 2020, di sebabkan pada tahun 2021 tidak ada penerimaan guru baru.

1. Rekrutmen

Rekrutmen ialah sebuah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai yang dibutuhkan oleh suatu lembaga.¹ Rekrutmen juga ialah serangkaian proses mencari, dan menarik para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.² Jadi Rekrutmen ialah suatu proses dalam mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang dibutuhkan oleh suatu lembaga sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

2. Guru

Guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.³

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

¹Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidid Kan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.50.

²Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: andi, 2008), h.84.

³Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan. Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2008), h.54.

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.⁴

3. Rekrutmen Guru

Rekrutmen guru ialah proses kegiatan yang dipakai untuk mencari dan memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan lembaga pendidikan dapat saling menyeleksi baik dalam jangka panjang ataupun jangka pendek.⁵ Guru ialah kunci utama dalam lembaga pendidikan, sebaik apapun kurikulum dan sistem pendidikan tanpa didukung kualitas guru yang baik dan profesional maka tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Untuk menghasilkan guru yang baik dan profesional tidak terlepas dari rekrutmen guru yang diperoleh dan tepat sasaran dalam bidang yang dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

4. MTs NU Krui

MTS NU Krui ialah satu diantara Madrasah Swasta yang setara dengan SMP yang terletak di Provinsi Lampung, Kabupaten Pesisir Barat. Sekolah ini memakai Agama Islam sebagai pegangan utama pendidikan Agamanya. Adapun letak MTs NU Krui yakni berada di Jl. Kesuma Raya Pasar Baru No. 16 Lampung, Pesisir Barat.

Berdasarkan penegasan istilah diatas, maka secara keseluruhan judul Skripsi ini dapat diartikan sebagai penelitian untuk mengetahui rekrutmen guru di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat.

⁴Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 dan Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Mengenai Guru dan Dosen (Bandung: Citra Umbara, 2016). h. 3-6.

⁵ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidikan Kependidikan Sekolah* (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan mutu Pendidik dan Tenaga kependidikan Depdiknas, 2008). h. 8.

B. Latar Belakang Penelitian

Sekolah ialah lembaga pendidikan yang ialah saran untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah ialah sesuatu yang sangat esensial bagi pembentukan karakter sebuah peradaban dan kemajuan yang mengiringinya, tanpa pendidikan masyarakat tidak akan mendapatkan kemajuan yang beradab. Maka dari itu pendidikan dibentuk untuk mencetak generasi muda yang penting untuk masa depan. Generasi muda yang lahir dari pola pikir yang berguna, efektif dan mampu menjawab segala tantangan zaman. Untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas maka didalamnya harus terdapat pihak yang berkompetensi serta bekerja keras dalam memberikan yang terbaik dan untuk memajukan pendidikan.

Guru yang profesional sangat dibutuhkan dalam meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan kompeten. Hal ini berasaskan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa. “ Profesional ialah suatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.”⁶Jadi Guru ialah seseorang yang mempunyai peran besar dalam mendidik, membimbing, serta mengajarkan suatu ilmu yang bermanfaat dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu untuk menghasilkan prestasi peserta didik yang lebih baik maka pendidikan membutuhkan tenaga pendidik yang profesional dalam mendidik. Guru harus meningkatkan kompetensi dan kinerja yang baik dalam upaya untuk menghasilkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing di area global.

Tenaga pendidik ialah satu diantara unsur yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Melihat Peran tenaga pendidik yang begitu penting maka perlu adanya Rekrutmen guru. Rekrutmen ialah proses mencari, menemukan dan menarik para

⁶ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 4 Mengenai Guru dan Dosen

pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.⁷ untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga pendidik yang bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, tetapi harus mempunyai kompetensi profesional dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, sebab unsur utama dari sebuah lembaga pendidikan ialah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang ialah sebuah proses untuk menentukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi terutama lembaga pendidikan. Proses ini dimulai ketika lembaga pendidikan mencari calon pekerja/ tenaga pendidik yang baru, dari berbagai sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.

Dalam Islam rekrutmen calon pegawai merupakan persoalan krusial. Hal ini pernah disampaikan oleh Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari:

قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ

“Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.” (HR Bukhari).

Berdasarkan hadis tersebut Rasulullah mengisyaratkan kepada umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki, agar suatu instansi atau lembaga bisa menjalankan kegiatan sesuai tujuan yang diharapkan.⁸

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah, sebab di dalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur manusia ialah unsur yang sangat penting.

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.102.

⁸K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, ‘ Rekrutmen Tenaga Pendidikan dalam Peningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi.’, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9, no. 1(2015), h.24-38.

Proses Rekrutmen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah ialah berusaha mencari guru yang mempunyai kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai dengan bidangnya disamping itu sangat penting dimiliki oleh seseorang guru ialah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.⁹

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh di atas, maka yang dimaksud dengan rekrutmen guru ialah proses pencarian dan pemilihan sejumlah calon guru untuk mengajar sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki oleh masing-masing dari pelamar sehingga dapat mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik sebab peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia. Tenaga pendidik yang profesional inilah nantinya diharapkan mampu meningkatkan mutu sekolah dalam hal prestasi peserta didik dilihat dari mutu prestasi, mutu lulusan, dan mutu sebaran lulusan.

Berdasarkan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Qoshos ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ
الْقَوَى الْأَمِينُ

Artinya: “ *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sebab sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.*¹⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang pekerja yang baik ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Sebab itu, terlebih

⁹K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, *Op.Cit.*

¹⁰ Mushaf Al-Qur'an, *AlQur'an Terjemahan dan Asbabun Nuzul* (Surakarta: CV. Al-Hanan), h.388.

dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada pelamar yang dipilih dan memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya.

Proses rekrutmen ialah hal yang sangat dibutuhkan sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Proses rekrutmen guru yang bisa dilakukan melalui empat kegiatan, yakni:

1. Persiapan rekrutmen guru
2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru
3. Penerimaan lamaran guru baru
4. Seleksi pelamar¹¹

Berdasarkan dari teori itu maka penulis menjadikannya sebagai indikator untuk melakukan penelitian.

Tabel 1.1
Proses Rekrutmen Guru di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat

No	Kegiatan Rekrutmen Guru	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1	Persiapan rekrutmen guru	√	
2	Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru	√	
3	Penerimaan lamaran guru baru	√	
4	Seleksi pelamar	√	

Sumber; Hasil Pra-Survey di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 10 Mei 2021 dengan narasumber yakni bapak Disa putra. S.Pd sebagai Kepala Madrasah MTs NU Krui, dengan hasil pra penelitian rekrutmen guruyakni madrasah melaksanakan penerimaan guru baru pada tahun 2020 dengan kebutuhan guru

¹¹Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.22

IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial) dan guru TIK (Teknologi Informasi Komunikasi) yang di laksanakan pada bulan Mei sampai bulan juni. Hal itu membuktikan bahwa rekrutmen guru di MTs Nu Krui Kabupaten Pesisir Barat sudah sesuai dengan teori Ibrahim Bafadal dan juga menjelaskan bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas ialah satu diantara kunci keberhasilan Madrasah dan tujuan dibentuknya suatu rekrutmen guru yakni mencari dan menyeleksi yang terbaik untuk meningkatkan kinerja guru dan kedisiplinan demi kebaikan MTs NU Krui.¹² Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik maka hasilnya ialah sekolah dapat memperoleh guru yang memenuhi semua persyaratan sesuai dengan kriteria sekolah.

Dengan seperti itu penulis melakukan penelitian di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat dengan maksud dapat menjelaskan gambaran realisasi mengenai rekrutmen guru.

C. Fokus dan Sub-fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi fokus penelitian ini ialah “Rekrutmen Guru di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat”. Sub fokus dalam penelitian ini ialah:

1. Persiapan rekrutmen guru di MTs NU Krui
2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru di MTs NU Krui
3. Penerimaan lamaran guru baru di MTs NU Krui
4. Seleksi pelamardi MTs NU Krui

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus masalah itu, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini ialah:

1. Bagaimana persiapan rekrutmen guru di MTs NU Krui?
2. Bagaimana penyebaran pengumuman penerimaan guru baru di MTs NU Krui?
3. Bagaimana penerimaan lamaran guru baru di MTs NU Krui?

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Disa putra S.Pd sebagai Kepala Madrasah di MTs NU Krui Kabupaten Pesisir Barat, Hari Selasa, 10 Mei 2021 pukul 10.00.

4. Bagaimana seleksi pelamar di MTs NU Krui?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui persiapan rekrutmen guru di MTs NU Krui
2. Untuk mengetahui penyebaran pengumuman penerimaan guru baru di MTs NU Krui
3. Untuk mengetahui penerimaan lamaran guru baru di MTs NU Krui
4. Untuk mengetahui seleksi pelamar di MTs NU Krui

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang akan diteliti ini, diharapkan dapat membawa beberapa manfaat yang dapat dikembangkan dikemudian hari. Adapun Manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya berkaitan dengan rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
 - b. Untuk sebagai bahan acuan atau kajian bagi peneliti selanjutnya mengenai sistem rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat untuk penulis, memberikan pengetahuan dan menambah wawasan bagi penulis mengenai rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
 - b. Manfaat untuk lembaga, sebagai bahan informasi dan masukan untuk melakukan rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
 - c. Manfaat untuk pembaca, sebagai bahan sumber untuk memperkaya ilmu pengetahuan serta pemahaman dilapangan dalam mengaplikasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dibangku perkuliahan.

G. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan ialah kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang relevan dengan kajian ini. Adapun penelitian itu ialah:

1. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh K.A Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi dengan judul “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi” Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi. Metode yang dipakai deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data memakai observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan uanh harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru. Peneliti menyarankan agar kegiatan rekrutmen tenaga pendidi pada MAN Insan Cendikia Jambi dipertahankan, bila perlu dotingkatkan agar lebih baik lagi. Terutama dalam pengumuman lowongan guru diperpanjang dan berkas-berkas yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga pendidi sebaiknya diarsipkan.¹³

Perbedaan Persiapan rekrutmen di MTs NU Krui Pesisir Barat dengan penelitian terdahulu yang diatas terletak pada panitia penyelenggara, yang mana di MTs NU Krui sendiri panitia langsung diketuai oleh kepala Madrasah dan penetapan persyaratan yang kualifikasi akademik minimal S1 dan pelamar harus mempunyai keterampilan membaca al-qur'an sebagai persyaratan dari yayasan. Sedangkan persamaan rekrutmen dalam penelitian ini yakni sama-sama melakukan persiapan dengan membentuk panitia, membuat prosedur persyaratan, membuat pengumuman rekrutmen dan jadwal rekrutmen.

¹³K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, ‘ Rekrutmen Tenaga Pendidikan dalam Peningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi.’, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 1(2015), h.24-38.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Nurhikmahyanti dengan judul “Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-Islam Krian” Rekrutmen ialah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi. Tujuan penelitian ialah 1) untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen guru di SMA Al-Islam Krian. 2) untuk mengetahui pelaksanaan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian. 3) untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung proses rekrutmen dan seleksi guru di SMA Al-Islam Krian. 4) usaha dalam mengatasi faktor pendukung dan penghambat rekrutmen dan seleksi di SMA Al-Islam Krian. Peneliti memakai metode penelitian kualitatif study kasus. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini ialah wawancara mendalam, studi dokumentasi. Hasil penelitian ini ialah 1) Proses rekrutmen dan seleksi guru di sekolah SMA Al-Islam Krian. ialah kegiatan menarik para calon guru untuk melamar dengan cara membuka lowongan guru, kemudian melakukan seleksi administrasi, tes wawancara dan tes mengajar di kelas. 2) Peran yayasan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi ini sebagai penyedia SDM, yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. 3) Peran yayasan sebagai penyedia pelamar memudahkan sekolah sebab tidak banyak membuang waktu untuk mengiklankan lowongan di media massa radio maupun koran. 4) Ada pembagian kerja antara kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru dalam pelaksanaan seleksi.¹⁴

Perbedaannya yakni penyebaran pengumuman rekrutmen di MTs NU Krui Pesisir Barat dengan penelitian terdahulu yang diatas terletak pada penyebaran pengumuman yang dilakukan, yang mana di MTs NU Krui media penyebaran pengumumannya menggunakan sosial media seperti Whats App, Facebook dan Instragram, sedangkan penelitian terdahulu yang diatas dalam penyebaran pengumumannya

¹⁴ Desi Nurhikmahyanti Rekrutmen dan Seleksi di di SMA Al-Islam Krian. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*,. Vol. 4, No. 4. (2014), h. 98-107.

memakai media masa seperti radio dan koran dan Penelitian ini dilakukan di SMA.

3. Penelitian yang dilakukan Bella Nur Arifa dengan judul “Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin mulai dari analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode yang tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, hingga penetapan tenaga pendidik baru, hasil dan faktor pendukung dan penghambat. Penelitian ini memakai penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini ialah pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin dilakukan dengan cara sederhana dan kekeluargaan. Tahap yang dilakukan ialah analisis kebutuhan, dengan menganalisis kondisi lingkungan madrasah berupa kekosongan jabatan yang ada. Analisis jabatan, dengan menentukan syarat umum calon tenaga pendidik untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan, seperti kualifikasi pendidikan S1. Menentukan calon yang tepat, melalui sumber eksternal lingkungan madrasah. Memilih metode yang paling tepat, melalui rekomendasi tenaga pendidik atau staf madrasah dan iklan di sosial media. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan madrasah dan kebijakan kepala madrasah. Menyeleksi calon tenaga pendidik baru melalui pemeriksaan administrasi atau berkas lamaran serta proses wawancara secara santai dan sederhana oleh kepala madrasah. Penempatan tenaga pendidik baru, dilakukan sesuai dengan keputusan kepala madrasah. Hasil dari pelaksanaan manajemen pelaksanaan manajemen

rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan madrasah itu dikatakan baik, sebab setiap tahapan telah dilaksanakan.¹⁵

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang diatas yakni penelitian diatas dilakukan di Madrasah Aliyah sedangkan penulis melakukan penelitian ini di Madrasah Tsanawiyah. Persamaannya yakni terletak pada penyebaran pengumuman yang sama sama melakukan penyebaran pengumuman melalui sosial media.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rabial Kanada dengan judul “Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pelaksanaan rekrutmen di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam. Metode penelitian ini memakai penelitian kualitatif . Untuk mengkaji pelaksanaan rekrutmen di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam, memakai teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Hasil Penelitian ini ialah pelaksanaan rekrutmen dilakukan sudah cukup baik, disini terlihat ada berbagai proses yang dilakukan pihak sekolah seperti melalui pemberkasan administrasi dan dilakukan tes untuk calon tenaga kerja barun, tujuan yang diharapkanpun sebagaian besar tercapai meski masih adanya faktor penghambat seperti sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang akademisnya dengan bidang yang dibutuhkan sekolah. Namun dalam hal ini pihak sekolah tetap menjadi sekolah yang diminati oleh masyarakat.¹⁶

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang diatas yakni penelitian diatas dilakukan di SDIT sedangkan penulis melakukan penelitian ini di Madrasah Tsanawiyah. Persamaannya yakni terletak pada penerimaan

¹⁵Bella Nur Arifa, Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin., *Jurnal Islamic Education Manajemen*, Vol. 5. No. 2 (2020), h. 167-176.

¹⁶ Rabial Kanada, Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam., *Jurnal of Islamic Education Management*, Vol. 6. No. 2 (2020), h. 85-96.

guru yang sama sama melakukan pemberkasan administrasi dan dilakukan tes untuk calon tenaga kerja baru.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Qurratu A'yun dengan judul "Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen guru di SMA 2 Daru Ulum Jimbang di sebabkan kualitas tenaga pendidik disekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh panitia. Metode penelitian ini memakai penelitian kualitatif. Adapun pengumpulan data memakai wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini ialah implementasi rekrutmen tenaga pendidik bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kualifikais yang terbai.¹⁷

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang diatas yakni penelitian diatas dilakukan di SMA sedangkan penulis melakukan penelitian ini di Madrasah Tsanawiyah. Persamaannya yakni sama sama membahas mengenai proses rekrutmen guru.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai untuk mengetahui rekrutmen guru di MTS NU Krui Kabupaten Pesisir Barat ialah jenis penelitian kualitatif.

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yakni, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yakni secara rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan harus dapat diamati oleh indra

¹⁷Qurratu A'yun, Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 4. No. 7 (2029), h. 850-856.

manusia. Sistematis artinya, proses yang dipakai dalam penelitian memakai langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.¹⁸

Dalam pandangan Mardalis, metode ialah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.¹⁹

Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, dipakai untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.²⁰ Objek yang alamiah ialah objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada objek itu. Dalam penelitian kualitatif instrumennya ialah orang, yakni peneliti itu sendiri, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.²¹

Penelitian kualitatif ialah penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta penelitian tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan seperti itu tidak menganalisis angka-angka.

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung (Alfabeta, 2013), h.13.

¹⁹Mardalis, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.24

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development* (Bandung: Alfabeta, 2017), h.16.

²¹Sugiyono..h. 15.

2. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif ialah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan memakai metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Dalam penelitian kuantitatif metode yang biasanya dimanfaatkan ialah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.²²

Pendekatan deskriptif artinya penelitian yang dipakai untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena dalam atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik mengenai fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi atau perbandingan berbagai variabel. Artinya variabel yang diteliti ini bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel. Penelitian deskriptif ialah jenis penelitian yang berusaha menggambarkan apa yang terdapat dalam kenyataannya itu ada atau terjadi pada obyek yang diteliti itu.²³

Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau gambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk paparan naratif. Pemaparannya harus dilakukan secara objektif agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data dari penelitian ialah subjek penelitian dari mana data biasa diperoleh.²⁴Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, dalam pandangan Lofland yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif

²²Mardalis, h.120

²³ Imam Bawani, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, (Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016), h.113.

²⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.102

ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.²⁵ Adapun sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi dua macam yakni sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer ialah sumber data yang langsung dari subjek penelitian dengan memakai alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.²⁶ Sumber data primer ialah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁷ Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti ialah: hasil wawancara dengan kepala Madrasah dan beberapa guru di MAN 1 Pesisir Barat mengenai Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Tabel 1.2
Sumber Data Primer

No	Sumber Data	Jumlah
1	Kepala Madrasah	1 Orang
2	Tata Usaha/ Kependidikan	1 Orang
3	Guru/Tenaga Pendidik	1 Orang

Sumber, MTs NU Krui, Tahun 2020

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.²⁸ Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti ialah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan

²⁵L exy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h.127.

²⁶Saifudin Anwar, *Metodelogi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011), h.91

²⁷Sugiyono, h.137.

²⁸Sugiyono, h.37.

pembahasan, seperti dokumen-dokumen mengenai rekrutmen guru.

4. Waktu dan Tempat Penelitian

Nama sekolah : MTs NU Krui

Status : Swasta

Alamat : Jl. Kesuma Raya No. 16 Pasar Baru Krui
Kec. Pesisir Tengah Kab. Pesisir Barat

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data kualitatif pada dasarnya bersifat tentatif sebab penggunaannya ditentukan oleh konteks permasalahan dan gambaran data yang diperoleh.²⁹ Dalam pengumpulan data mengenai rekrutmen guru di MTs NU Krui, maka untuk memperoleh data yang diinginkan peneliti serta data-data yang faktual dan akurat, peneliti memakai metode pengumpulan data yakni Wawancara.

Wawancara ialah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Adapun macam-macam wawancara yakni wawancara terstruktur, semiterstruktur, dan tidak terstruktur.³⁰

Jadi di sini peneliti memakai Wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur dipakai sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti mengenai informasi apa yang akan diperoleh. Oleh sebab itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.³¹

²⁹Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, (Surabaya: Elkap, 2006), h.21.

³⁰ Sugiyono, h.231.

³¹ Sugiyono, h.232.

Dalam melakukan wawancara , peneliti telah menyiapkan instrument penelitian yang berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diajukan dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Peneliti memakai teknik ini sebab untuk mendapatkan data yang sesuai kebutuhan peneliti. Dalam pelaksanaannya peneliti akan mewawancarai Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha dan Guru MTs NU Krui mengenai rekrutmen guru di MTs NU Krui. Wawancara ini peneliti gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti.

6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif ialah analisis data yang lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Analisis hasil penelitian dengan cara menganalisis metode dan analisis data pada setiap penelitian sehingga dapat diketahui keunggulan dan kelemahan penelitian yang dilakukan sebelumnya.³²

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dilapangan akan di kelola dan disusun secara sistematis. Kemudian data itu dapat di kategorikan dan menarik kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Data yang akan dikumpulkan untuk memperkuat hasil penelitian ialah data-data yang terbaru dari berbagai perspektif sesuai dengan kebutuhan dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk menganalisis data ini memakai teknik analisis data kualitatif, karen data-data yang didapat ialah kumpulan pernyataan-pernyataan. Proses analisis data ini dimulai dengan menalaah data yang tersedia dari berbagai sumber dan di lihat dari berbagai macam sudut

³²Zainal Aripin, *Penelitian Pendidikan, (Metode Dan Paradigma Baru)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h.23.

pandang sehingga bisa dideskripsikan secara jelas dan tepat sesuai dengan data itu.

Dalam penelitian ini memakai analisis data yang terdiri dari tiga alur kegiatan, yakni.³³

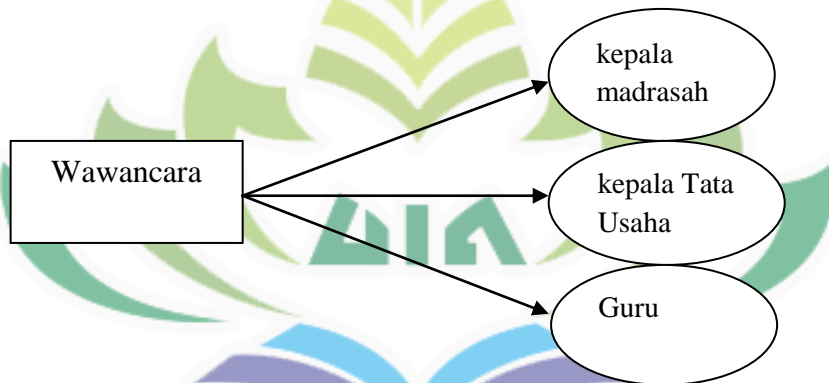
- a. Reduksi data ialah proses pemilihan, pengabstrakan, penyederhanaan, dan transformasi data yang diperoleh dari hasil pengamatan lapangan dengan cara tertentu sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Analisis data yang mengarahkan menajamkan, membuang yang tidak perlu, menggolongkan, dan mengorganisasikan data sehingga dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam satu pola yang lebih luas.
- b. Penyajian data ialah kegiatan yang menyusun sekumpulan informasi sehingga terjadi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), grafik, jaringan, bagan, dan matriks. Penyajian data itu dapat dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang baku dan mudah dipahami dan peneliti akan dengan mudah mengambil kesimpulan.
Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil observasi dan wawancara yang dituangkan dalam bentuk paparan secara terperinci dan didukung oleh dokumen-dokumen, rekaman, serta foto-foto untuk dilanjutkan dalam penarikan kesimpulan. Penyajian data ini dilakukan oleh peneliti yakni data-data yang diperoleh dari MTs NU Krui.
- c. Penarikan data ialah hasil analisis yang dipakai untuk proses pengambilan tindakan dan kesimpulan sebagai temuan baru dan belum pernah ada. Penarikan kesimpulan ini juga dilakukan selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini penarikan data dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020), h.55.

7. Uji Keabsahan Data

Teknik yang peneliti pakai dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini ialah triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data yakni mengecek kredibilitas data dengan teknik pengumpulan data dan berbagai sumber³⁴.

Dengan seperti itu pada penelitian ini, uji keabsahan data yang dilakukan oleh peneliti ialah triangulasi sumber yang berarti mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.³⁵



Triangulasi “sumber” Pengumpulan data (satu teknik pengumpulan data pada bermacam sumber data kepala sekolah, TU, dan Guru)

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan ialah suatu urutan atau penjabaran secara deskriptif mengenai hal-hal yang akan ditulis dan berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas dalam penulisan skripsi ini terdapat lima bab.

³⁴Sugiyono, h. 242.

³⁵*Ibid.*,

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi pendahuluan yang ialah garis besar keseluruhan pola pikir dan dituangkan dalam konteks yang jelas serta padat, yang diawali dengan penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang dipakai dalam penelitian yang memuat mengenai pengertian rekrutmen, pengertian guru, kompetensi guru, persyaratan guru, peran guru, tugas guru, pengertian rekrutmen guru, tujuan rekrutmen guru, prinsip rekrutmen guru, proses rekrutmen guru, kendala-kendala dalam rekrutmen guru, sumber rekrutmen guru dan metode rekrutmen guru.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum objek tempat penulis melakukan penelitian yang memuat mengenai Profil madrasah, identitas madrasah, identitas kepala madrasah, visi, misi dan tujuan madrasah, keadaan siswa, data jumlah guru, keadaan sarana dan prasarana, Penyajian Fakta dan data penelitian.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai temuan penelitian dan analisis data penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas mengenai kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dan rekomendasi dari penulis guna perbaikan kedepan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Rekrutmen

Untuk mencari atau merekrut calon tenaga kerja yang berpotensi dan sesuai standar organisasi, harus melihat berbagai aspek internak dan eksternal organisasi. Perekrutan pegawai baru untuk mengisi kebutuhan dan kekosongan pegawai bisa disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Sumber karyawan dapat berasal dari internal dan eksternal. Jenis, bentuk aktivitas yang harus di isi bersama-sama dengan kebijakan, dan implementasi organisasi akan menentukan sumber mana yang paling tepat untuk mengisi posisi yang ada. Maka dari itu, salah satu aspek keputusan seleksi, mencakup penentuan keputusan rekrutmen calon tenaga kerja.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan yang efektif. Untuk itu, organisasi memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi organisasi. Informasi-informasi tersebut berisi data jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Proses rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan sebelum kegiatan seleksi dan pengangkatan pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik. Prosedur seleksi karyawan yang baik bergantung pada proses rekrutmen yang efektif.

Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, yaitu mencari tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dilakukan oleh organisasi kecil, menengah, dan sekala besar. Dalam Organisasi ini, manajer dan karyawan bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan yang semakin kompleks. Sebelum organisasi menarik tenaga kerja, organisasi harus merekrut dan menempatkan individu yang memiliki keahlian sesuai dengan dibutuhkan organisasi.

B. Guru

1. Pengertian Guru

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/musola, di rumah, dan sebagainya. Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia. Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka di pundak guru diberikan tugas dan tanggungjawab yang berat. Mengemban tugas memang berat, tapi lebih berat lagi mengemban tanggungjawab. Sebab tanggungjawab guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga di luar sekolah. Pembinaan yang harus guru berikan pun tidak hanya secara kelompok (klasikal), tetapi juga memperhatikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi di luar sekolah sekalipun. Kerena itu, tetaplah apa yang dikatakan oleh Drs. NA. Ametembun, bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.³⁶

Dalam Islam, guru digolongkan sebagai orang-orang beruntung di dunia dan di akhirat. Sebab, mereka merupakan sosok pendidik yang berilmu, menyuruh kepada kebaikan, dan mencegah dari keburukan. Hal ini sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

³⁶ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), h. 26

وَلَتَكُن مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.” (QS. Ali Imran: 104).

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Hal itu tidak dapat disangkal, karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru, sebagian besar waktu guru ada disekolah sisanya ada di rumah dan di masyarakat. Guru dan anak didik adalah dua sosok manusia yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan. Boleh jadi, dimana guru di situ ada anak didik yang ingin belajar dari guru. Sebaliknya, dimana ada anak didik disana ada guru yang ingin memberikan binaan dan bimbingan kepada anak didik. Guru dengan ikhlas memberikan apa yang diinginkan oleh anak didiknya. Tidak ada sediki pun dalam benak guru terlintas pikiran negatif untuk tidak mendidik anak didiknya, meskipun barangkali sejuta permasalahan sedang merongrong kehidupan seorang guru.³⁷

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal baik di sekolah maupun di luar sekolah.

³⁷ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), h. 1.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

Pengertian kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang itu menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.³⁸

3. Persyaratan Guru

Dengan kemuliaannya, guru rela mengabdikan diri di desa terpencil sekalipun. Dengan segala kekurangan yang ada guru berusaha membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang berguna bagi nusa dan bangsanya di kemudian hari. Gaji yang kecil, jauh dari memadai, tidak membuat guru berkecil hati dengan sikap frustrasi meninggalkan tugas dan tanggungjawab sebagai guru. Karenanya sangat wajar di pundak guru di berikan atribut sebagai “pahlawan tanpa tanda jas”. Menjadi guru berdasarkan tuntutan hati nurani tidaklah semua orang dapat melakukannya, kerana orang harus merelakan sebagian besar dari seluruh hidup dan kehidupannya mengabdikan kepada negara dan bangsa guna mendidik anak didik menjadi manusia susila yang cakap, demokratis, dan bertanggungjawab atas pembangunan dirinya dan pembangunan bangsa dan negara.

Menjadikan guru menurut Prof. Dr. Zakiah Daradjat dan kawan-kawan tidak sembarangan, tetapi harus ,memenuhi beberapa persyaratan seperti dibawah ini:³⁹

1) Takwa kepada Allah swt.

Guru, sesuai dengan tujuan ilmu pendidikan islam, tidak mungkin mendidik anak didik agar bertakwa kepada Allah, jika ia sendiri tidak bertakwa kepadanya. Sebab ia adalah teladan bagi anak didiknya sebagaimana Rasulullah saw menjadi teladan bagi

³⁸ Imam Wahyudi, *Mangejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Menwujudkan Citra Guru Profesional* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h. 14-24.

³⁹ *Ibid.*, h. 27-28.

umatnya. Sejauhnya seorang guru mampu memberi teladan yang baik kepada semua anak didiknya, sejauh itu pulalah ia diperkirakan akan berhasil mendidik mereka agar menjadi generasi penerus bangsa yang baik dan mulia.

2) Berilmu

Ijazah bukan semata-mata seceruk kertas, tetapi suatu bukti, bahwa pemiliknya telah mempunyai ilmu pengetahuan dan kesanggupan tertentu yang diperlukannya untuk suatu jabatan. Guru pun harus mempunyai ijazah agar ia diperbolehkan mengajar, kecuali dalam keadaan darurat, misalnya jumlah anak didik sangat meningkat, sedang jumlah guru jauh dari mencukupi, maka terpaksa menyimpang untuk sementara, yakni menerima guru yang belum berijazah tetap dalam keadaan normal ada patokan bahwa makin tinggi pendidikan guru makin baik pendidikan dan pada gilirannya makin tinggi pula derajat masyarakat.

3) Sehat jasmani

Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar untuk menjadi guru. Guru yang mengidap penyakit menular, umpamanya, sangat berbahaya kesehatan anak-anak. Disamping itu guru yang berpenyakit tidak akan bergairah mengajar, kita kenal ucapan “ *mens sana in corpore sano*”, yang artinya dalam tubuh yang sehat terkadang jiwa yang sehat. Walaupun pepatah itu tidak berat secara keseluruhan, akan tetapi kesehatan badan sangat mempengaruhi semangat bekerja. Guru yang sakit-sakitan kerap kali terpaksa absen dan tentunya merugikan anak didik.

4) Berkelakuan baik

Budi pekerti guru penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi teladan, karena anak-anak bersifat suka meniru diantara tujuan pendidikan yaitu membentuk akhlak yang mulia pada diri pribadi

anak didik dan ini hanya mungkin bisa dilakukan jika pribadi guru berakhlak mulia pula. Guru yang tidak berakhlak mulia tidak mungkin dipercaya untuk mendidik. Yang dimaksud dengan akhlak mulia dalam ilmu pendidikan islam adalah akhlak yang sesuai dengan ajaran islam, seperti dicontohkan oleh pendidik utama, Nabi Muhammad saw, diantara akhlak mulia guru tersebut adalah mencintai jabatannya sebagai guru, bersikap adil terhadap semua anak didiknya, berlaku sabar dan tenang, berwibawa, gembira, bersifat manusiawi, bekerja sama dengan guru-guru lain, bekerja sama dengan masyarakat.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat ini lah akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 12 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴⁰

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru.

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa:

Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk

⁴⁰Peraturan Pemerintah RI NO. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 62.

mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴¹

Adapun penjelasan dari tempat kompetensi tersebut adalah:

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik terdiri dari (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD), (3) merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir, dan (8) mengembangkan profesionalismme diri sebagai guru.⁴²

b) Kompetensi kepribadian

Beperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan

⁴¹*Ibid.*, h. 7-8.

⁴² Syaiful Segala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 31-32.

adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal yaitu:⁴³

1. Mengembangkan kepribadian
2. Berinteraksi dan berkomunikasi
3. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
4. Melaksanakan administrasi sekolah
5. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian seperti: Empati, pelindung siswa, pandai bergaul, Kritis dan tegas, kreatif, mampu menguasai diri, berwibawa, disiplin, berakhlak mulia serta menjadi tauladan bagi siswa. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggungjawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi anak didik dan berakhlak mulia.

c) Kompetensi sosial

Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orangtua dan wali murid, masyarakat sekitar, dimana pendidik

⁴³Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006), h. 16-17.

itu tinggal dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁴ Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santu, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif, sopan dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

d) Komopetensi profesional

Guru adalah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH terdiri dari sub kompetensi (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar, (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menangi materi ajar (4) memahami

⁴⁴*Ibid.*,h. 38

hubungan konsep antar mata pelajaran terkait (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Di Indonesia untuk guru diatur dengan beberapa persyaratan, yakni ijazah, profesional, sehat jasmani dan rohani, takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kepribadian yang luhur, bertanggungjawab, dan berjiwa nasional. Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru, sehingga sekolah tidak keliru merekrut seseorang menjadi seorang guru yang mampu dan berprofesional dalam bidangnya karena peran guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran yang tinggi.

4. Peran Guru

Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, di mana dalam proses tersebut terkandung multiperan dari guru. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, supervisor, motivator, dan evaluator.⁴⁵

Peran guru menurut EMASLIMDEF tidak kalah pentingnya untuk dipedomani dalam beraktivitas sebagaimana tersaji dalam tabel berikut.⁴⁶

⁴⁵*Ibid.*, h. 58.

⁴⁶ Zainal Aqib, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2015), h. 37-38.

Tabel 2.1
Peran guru menurut EMASLIMDEF

Akronim	Peran	Fungsi
E	Educator	Mengembangkan kepribadian, membimbing, membina budi pekerti dan memberikan pengarahan.
M	Manager	Mengawal pelaksanaan tugas dan fungsi berdasarkan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku.
A	Administarsi	Membuat daftar presentasi, membantu daftar penilaian dan melaksanakan teknis administrasi sekolah.
S	Supervisor	Memantau, menilai dan memberikan bimbingan teknis.
L	Leader	Mengawal pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tanpa harus mengikuti secara kaku ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku
I	Inovator	Melakukan kegiatan kreatif dan menemui strategi, metode, cara-cara atau konsep yang baru dalam pengajaran
M	Motivator	Memberikan dorongan kepada siswa untuk dapat belajar lebih kuat dan memberikan tugas kepada siswa sesuai dengan kemampuan dan perbedaan individual peserta didik.
D	Dinamisator	Memberikan dorongan kepada siswa sesuai dengan cara menciptakan suasana lingkungan pembelajaran yang

		kondusif.
E	Evalutor	Menyusun instrumen penilaian, melaksanakan penilaian dalam berbagai bentuk dan jenis penilaian serta menilai pekerjaan siswa.
F	Fasilitator	Memberikan bantuan teknis, arahan, atau petunjuk kepada peserta didik.

5. Tugas Guru

Seorang guru tidak hanya mengajar didalam kelas saja, tetapi harus mampu menjadi inisiator, motivator, dan dinamisator. Adapun tugas guru sebagaimana tersaji dalam tabel berikut ini:⁴⁷

Tabel 2.2 Tugas Guru

No	Peranan	Tugas Pokok
1	Pendidik	Mengembangkan kepribadian dan membina budi pekerti
2	Pengajar	Menyampaikan ilmu pengetahuan, melatih keterampilan, memberikan panduan atau petunjuk, perpaduan antara memberikan pengetahuan/ bimbingan dan keterampilan, merancang pengajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai aktivitas pembelajaran.
3	Fasilitator	Memotivasi siswa, membantu siswa, membimbing siswa dalam proses pembelajaran di dalam kelas dan diluar kelas, menggunakan pertanyaan yang merangsang siswa untuk belajar,

⁴⁷*Ibid.*, h. 36-37.

		menyediakan bahan pengajaran, mendorong siswa untuk mencari bahan ajar, menggunakan ganjaran dan hukuman sebagai alat pendidikan, dan mewujudkan disiplin.
4	Pembimbing	Memberikan petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran siswa, mencari kekuatan dan kelemahan siswa, memberikan latihan, memberikan penghargaan kepada siswa, mengenal pemasalahan yang dihadapi siswa dan menemukan cara pemecahannya, membantu siswa untuk menemukan bakat dan minat siswa (karier di masa depan), dan mengenali perbedaan individual siswa.
5	Pelayanan	Memberikan layanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individual siswa, menyediakan fasilitas pembelajaran dari sekolah, seperti ruang belajar/meja/kursi/papan tulis/almari/alat peraga/papan pengumuman dan memberikan layanan sumber belajar.
6	Perancang	Menyusun program pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku, menyusun rencana mengajar, serta menentukan strategi dan metode pembelajaran sesuai dengan kosep PAKEM (Pembelajaran Aktif Kreatif Efektif dan Menyenangkan).
7	Pengelola	Melaksanakan administrasi kelas, melaksanakan presentasi kelas, dan memilih strategi dan metode pembelajaran yang efektif.
8	Inovator	Menemukan strategi dan metode

		mengajar yang efektif, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam penggunaan strategi dan metode mengajar, serta mau mencoba dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang baru.
9	Penilai	Menyusun tes dan instrumen penilaian lain, melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif, mengadakan pembelajaran remedial, dan mengadakan pengayaan dalam pembelajaran.

C. Rekrutmen Guru

1. Pengertian rekrutmen guru

Rekrutemen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (rekrutmen) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjarangan yang ketat dan detil dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-bener dianggap *feasible*(layak). Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, mencegah maupun panjang. Untuk dipekerjakan di perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Setelah proses rekrutmen selesai maka tahap selanjutnya adalah seleksi.⁴⁸Seleksi merupakan proses penjarangan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah perusahaan. Suatu sistem seleksi yang baik harus dilakukan oleh tim seleksi dan kemudian diputuskan dengan diskusi yang bisa dipertanggungjawabkan keputusannya. Artinya tim yang terlibat dalam seleksi juga bukan karyawan biasa, namun mereka yang benar-benar paham dan mampu menilai kualitas dan kompetensi dari setiap calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut.⁴⁹

⁴⁸Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rineka Cipta, 2017), h.28.

⁴⁹Irham Fahmi, h.36.

Sedangkan rekrutmen secara umum dapat diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada pada lembaga. Rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan lembaga. Rekrutemen juga dapat diartikan sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan dibutuhkan oleh lembaga. Pengertian lain dari rekrutmen ialah proses menarik calon pelamar yang layak, untuk melamar kerja dalam suatu lembaga. Secara spesifik rekrutmen adalah suatu aktivitas dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah calon pelamar.⁵⁰

Rekrutemen guru dilakukan karena adanya lowongan kerja dengan beberapa alasan, yaitu berdirinya lembaga baru, perluasan pekerjaan, membesarkan lembaga, banyaknya beban tugas, mutasi pegawai yang meninggal dunia. Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru disekolah. Beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah antara lain:

- a. Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangann program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
- b. Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
- c. Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain
- d. Pengadaan atau pendirian lembaga sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai persyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.⁵¹

⁵⁰Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.50.

⁵¹Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, h.51.

Menurut Kasmir, rekrutmen adalah suatu kegiatan yang menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke lembaga sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.⁵²

Menurut Hani Handoko, rekrutmen (penarikan) adalah proses pencarian atau penarik para calon pelamar yang mampu untuk melamar sebagai pegawai di suatu lembaga yang memerlukan.⁵³

Rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon pegawai/tenaga kerja untuk memenuhi tenaga kerja/jabatan pada suatu unit kerja dalam perusahaan/organisasi. Calon pegawai atau calon pejabat yang akan menduduki jabatan harus memenuhi sejumlah syarat, dimana syarat tersebut merupakan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan/jabatan.⁵⁴

Berdasarkan teori diatas rekrutmen guru adalah proses pencarian atau penarikan calon tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kreteria dalam bidang keilmuan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Tujuan rekrutmen guru

Kegiatan melakukan rekrutmen guru selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja pada lembaga. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen guru harus disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.⁵⁵

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen guru memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai antara lain:

a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial

Pelamar yang memiliki potensi yang sesuai diharapkan oleh suatu lembaga. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan suatu lembaga.

⁵²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktif)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.93.

⁵³Handoko Hani, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPF, 2013) h.69.

⁵⁴Suriadin, h.94.

⁵⁵Kasmir, h.95.

- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
Pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan suatu lembaga. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi para pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.
- d. Untuk kebutuhan seleksi
Artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka prose seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang dibutuhkan.⁵⁶

Adapun tujuan umum dari rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon pegawai yang memenuhi syarat bagi lembaga, sedangkan tujuan yang lebih spesifik adalah:

- 1) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen guru di masa sekarang dan masa yang akan datang pada lembaga.
- 2) Agar konsisten dengan strategi suatu lembaga.
- 3) Untuk mengevaluasi keefetifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.
- 4) Untuk meningkatkan kumpulan calon pegawai yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- 5) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pegawai yang belum lama bekerja.

⁵⁶Kasmir, h.96.

- 6) Untuk mendukung inisiatif lembaga dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- 7) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen guru dengan program seleksi dan pelatihan.
- 8) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon pegawai yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
- 9) Untuk memenuhi tanggung jawab lembaga terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum, sosial menurut komposisi tenaga kerja.⁵⁷

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari rekrutmen guru adalah bertujuan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan kriteria yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi.

3. Prinsip-prinsip rekrutmen guru

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- a. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif di nilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- c. Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup

⁵⁷Meldona, Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press, 2012), h.114.

semua aspek persyaratan yang harus di miliki oleh calon guru.⁵⁸

4. Proses Rekrutmen guru

Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru sampai pada seleksi pelamar.⁵⁹

a. Persiapan rekrutmen guru

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

1. Pembentukan panitia rekrutmen guru baru
2. Pengkajian berbagai undang-undang peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah
3. Penetapan persyaratan-persyaratan melamar menjadi guru baru
4. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru
5. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
6. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
7. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru
8. 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 dalam proses rekrutmen guru baru adalah

⁵⁸Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.22.

⁵⁹Ibrahim Bafadal, h.30-32.

penyembaran pengumuman guru baru. penyebaran tersebut melalui media yang ada seperti browsur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat 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 pengumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantumm dalam pengumuman, ada penerimaann guru baru di suatu yayasan. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukann panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamatpelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkann umur pelamar, kartu tanda kependudukan, surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terdapat semua pelamar. Seleksi merupakan proses penjarangan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah lembaga. Ada lima macam teknik seleksi pelamar yaitu inventaris biografis,

wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.

Bagi calon pelamar yang telah lulus seleksi tahap rekrutmen dan dipanggil untuk ikut seleksi maka ada beberapa syarat umum yang harus dipenuhi atau diikuti dan syarat untuk mengikuti seleksi tersebut biasanya terbagi pada 4 tahap. Adapun tahap-tahap tersebut adalah.⁶⁰

1) Tahap seleksi administrasi

Adapun syarat kelengkapan administrasi untuk syarat seleksi tahap pertama atau tahap seleksi administrasi adalah:

- a. Surat lamaran yang ditandatangani
- b. Daftar riwayat hidup
- c. Ijazah dan transkrip nilai, sebaiknya terlegalisir⁷
- d. Sertifikat akreditasi dari universitas atau fakultas tempat calon pelamar tersebut kuliah sebelumnya, dan tertulis minimal nilai terakreditasi B.

2) Tahap seleksi tes tertulis

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. Disamping itu pula diberikan materi tes yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.

3) Tahap tes wawancara

Ketika tahap administrasi dan ujian tertulis lulus, maka calon pegawai tersebut harus mengikuti *interview* atau wawancara. Pada tahap ini biasanya kelengkapan administrasi menjadi bagian yang penting untuk diperhatikan kembali. Wawancara ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon pegawai. Tujuan wawancara ini untuk mengetahui apakah calon

⁶⁰ Irham Fahmi, h.37

pegawai memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan lembaga.

4) Tahap tes kesehatan

Tes kesehatan merupakan tes yang ingin melihat tingkat kesehatan secara totalitas dari calon pegawai yang bersangkutan.

5. Kendala-kendala dalam proses rekrutmen

Menurut Malayu S.P Hasibun agar proses perekrutan berhasil, maka lembaga perlu menyadasi berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal.

Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala ini meliputi:

a. Kebijakan-kebijakan organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan antara lain:

b. Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, maka pelamar yang serius akan semakin banyak. Akan tetapi jika gaji dan kesejahteraan rendah pelamar akan sedikit.⁶¹

c. Kebijakan promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan “pemeliharaan” para karyawan.⁶²

d. Kebijakan status karyawan

⁶¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), cet 2, h. 44-45.

⁶² Henry Simamora..h. 71.

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (*full time*) maka pelamar semakin banyak. sebaliknya, jika status karyawan honorer, musiman atau sementara atau *part time* maka pelamar sedikit.

e. Kebijakan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari lokal maka pelamar yang serius sedikit. sebaliknya jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak.

f. Persyaratan Jabatan

Persyaratan-persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Untuk menarik tenaga-tenaga yang terlampaui lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

g. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio atau TV maka pelamar akan semakin banyak. dan sebaliknya semakin tertutup penarikan maka pelamar sedikit.

h. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran, tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

i. Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar pelamar semakin banyak

akan tetapi sebaliknya jika solidaritas rendah maka pelamar sedikit.

j. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga berkualitas memerlukan program penarikan yang lebih agresif.⁶³

Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti yang telah di jabarkan diatas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala-kendala yang ada, salah satunya 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.

6. Sumber-sumber rekrutmen

Setiap perusahaan pasti menginginkan memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan. Maka secara umum ada 2 (dua) sumber informasi dalam rekrutmen, yaitu:⁶⁴

a. Sumber informasi internal

Ini berasal dari data-data bagian devisi sumber daya manusia, terutama data dari para karyawan tetap atau karyawan tenaga kontrak yang bersifat ditempatkan dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan.

b. Sumber informasi eksternal

ini bersumber dari informasi pihak eksternal. Sumber rekrutmen eksternal ini dapat dilakukan melalui:

⁶³ *Ibid.*, h. 45-46.

⁶⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....h. 29-28.

1. Media cetak (koran)
2. Media elektronik (radio dan televisi)
3. Sekolah/ perguruan tinggi
4. Rekomendasi dari para karyawan
5. Departemen tenaga kerja
6. Internet
7. Bursa tenaga kerja
8. Asosiasi-asosiasi

Salah satu teknik perekrutmen yang dianggap bisa mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi adalah dengan membangun hubungan baik pada lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi yang memiliki reputasi bagus. Misalnya menghubungi pihak rektor atau dekan yang mampu memberikan rekomendasi siapa saja yang dianggap layak untuk dikirim atau direkomendasikan bekerja di lembaga tersebut. Artinya sebelum lulusan tersebut ditarik oleh lembaga lain maka secepatnya ditarik oleh lembaga tersebut. Konsep ini banyak diterapkan oleh berbagai lembaga besar dan secara realita orang-orang cerdas dan pintar adalah artinya mereka yang terbaik yang ada di universitas tersebut yang dianggap memiliki kompetensi tinggi.

Tabel 2.3

Keuntungan dan kerugian perekrutan secara internal dan eksternal

Perekrutan secara internal		
No	Keuntungan	Kerugian
1	Memberi motivasi kerja kepala seluruh karyawan untuk meraih prestasi	Tidak mendapatkan ide baru dari sumber baru
2	Menumbuhkan loyalitas tinggi dari para tenaga kerja	Timbulnya pesaing internal dalam

	pada pimpinan	memperebutkan posisi tertentu
3	Timbulnya kepedulian internal lebih dalam karen pimpinan selalu mengutamakan tenaga kerja perusahaan	Pimpinan harus menghabiskan energi dan finansial khusus untuk mendidik kader internal agar berkompetisi dengan tenaga kerja yang handar dari luar
Perekrutan secara eksternal		
1	Membangun jaringan lebih luas	Membuat iri hati karyawan yang ada
2	Kemungkinan dapat mengubah/mempengaruhi perilaku/sikap dan mental tenaga kerja/departemen	Perlu penyesuaian
3	Memperoleh tenaga kerja yang miliki kompetensi sangat tinggi	Tawar menawar gaji bisa sangat tinggi dan sulit dipenuhi oleh manajemennya

7. Metode dan Teknik Rekrutmen

1. Metode rekrutmen

Proses rekrutmen perlu mengaitkan identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan, dengan demikian akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutmen yang bagaimana yang akan digunakan. Jika telah mampu memilih metode rekrutmen yang tepat, hasilnya adalah terjaringannya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan untu mengisi berbagai lowongan yang terdapat dalam organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibun metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk

ke dalam perusahaan. Ada dua metode, rekrutmen yaitu metode tertutup dan terbuka.⁶⁵

- a. Metode tertutup, adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Artinya lamaran yang masuk ke organisasi/lembaga relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon pelamar yang diharapkan lebih sedikit.
- b. Metode terbuka, adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersabar luas ke masyarakat. Dengan menerapkan metode ini diharapkan lamaran yang masuk akan lebih banyak dibandingkan menerapkan metode tertutup, sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon pelamar yang diharapkan juga lebih besar.

Metode yang biasa digunakan oleh organisasi dalam rekrutmen pegawai meliputi antara lain::

1. Metode teori deret yaitu menentukan jumlah pegawai yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Misalnya, berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.
2. Metode sample yaitu metode pengontrolan daftar inventaris pembukuaan.
3. Metode program linier yaitu metode menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan dalam suatu organisasi.
4. Metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.

⁶⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 42.

5. Model inventori yaitu model yang menentukan pegawai dihubungkan dengan investaris organisasi.
 6. Metode ontegrasi produksi yaitu metode mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.⁶⁶
2. Teknik rekrutmen

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pegawai yang hendak direkrut. Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat dikantor pusat organisai jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi adalah terjadi pada organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, atau administratif bagi suatu organisasi.⁶⁷

⁶⁶ Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 99-100

⁶⁷ *Ibid.*..., 101.

DAFTAR RUJUKAN

- Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan. Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2008.
- A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, “ Rekrutmen Tenaga Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi”’, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 (2015)
- Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, Surabaya: Elkaf, 2006.
- Aqib, Zainal, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2015.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Pendekatan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Aripin, Zainal, *Penelitian Pendidikan, (Metode Dan Paradigma Baru)*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Bella Nur Arifa, “ Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin”’, *Jurnal Islamic Education Manajemen*, Vol. 5. No. 2 (2020).
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Bawani, Imam, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016.
- Desi Nurhikmahyanti “Rekrutmen dan Seleksi di di SMA Al-Islam Krian”. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*,. Vol. 4, No. 4. (2014).
- Djamarah, Bahri, Syaiful, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014
- Djailani, Roriq, Aunu, ‘Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif’, *Jurnal Ilmiah*, Vol XX 2013.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka

- Cipta, 2017.
- Hani, Handoko, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- J Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktif)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011.
- K.A. Rahman, Ardiansyah, dan Marwazi, “ Rekrutmen Tenaga Pendidikan dalam Peningkatkan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi” .’, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 1(2015).
- M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Mardalis, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Meldona, Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press, 2012)
- Mutohar, Masrokan, Prim, *Manajemen Mutu Sekolah, (Strategi Peningkatan Mutu dan Berdaya Saing Lembaga Pendidikan Islam)*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Mushaf Al-Qur’an, *AlQur’an Terjemahan dan Asbabun Nuzul* (Surakarta: CV. Al-Hanan).
- Moh. User Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006.
- Ulfatin, Nurul, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- P. Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Peraturan Pemerintah RI NO. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

- Qurratu A'yun, " Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA",. *Jurnal Pendidikan*, Vol. 4. No. 7 (2029).
- Rabial Kanada, " Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam",. *Jurnal of Islamic Education Management*, Vol. 6. No. 2 (2020).
- Saifudin Anwar, *Metodelogi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011).
- Segala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2003
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2020.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung , Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suriadin, "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi, Penetapan Tenaga Pendidik Di SMP Islam Darul Hikmah Makassar".', *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, Vol. 5 (2019).
- S.P Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Rabial Kanada, " Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam",. *Jurnal of Islamic Education Management*, Vol. 6. No. 2 (2020).
- Rachmawati, Kusdyah, Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2008.
- Wahyudi, Imam *Mangejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Menwujudkan Citra Guru Profesional* Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.

