

**REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK
DI MTs AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Selvi Oktaviani
NPM : 1911030402**



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

**REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK
DI MTs AI-HIKMAH BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

**Nama : Selvi Oktaviani
Npm : 1911030402**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
Pembimbing II : Sri Purwanti Nasution, M.Pd**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Rekrutmen adalah proses menghasilkan sejumlah besar pelamar yang memenuhi syarat untuk posisi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung dalam hal persiapan rekrutmen tenaga pendidik, penyebaran pengumuman tenaga pendidik, penerimaan lamaran tenaga pendidik, dan seleksi pelamar tenaga pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis datanya adalah reduksi data, penyalinan data, penarikan kesimpulan dan triangulasi. Data penelitian bersumber pada wawancara terhadap kepala madrasah, kepala bidang pendidikan serta kepala tata usaha MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persiapan rekrutmen dilakukan melalui analisis kebutuhan pegawai. Analisis dilakukan untuk mengetahui berbagai hal termasuk jumlah serta kualifikasi yang dibutuhkan. Penetapan peraturan rekrutmen disesuaikan dengan peraturan yayasan, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta kode etik yayasan. Proses perekrutan tidak melalui panitia khusus namun melibatkan pihak yayasan, bidang akademik madrasah serta tata usaha. Selanjutnya diketahui pula bahwa penyebaran pengumuman rekrutmen dilakukan melalui dua cara yaitu melalui media digital dan media sosial serta melalui alumni sekolah. Media digital meliputi web dan blog sekolah sedangkan media sosial melalui *facebook*, *instagram*, serta aplikasi *whatsapp*. Lebih lanjut diketahui bahwa pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pengiriman surat lamaran. Pelaksanaan rekrutmen tidak memiliki jadwal rutin tertentu namun disesuaikan dengan kebutuhan, situasi serta kondisi lembaga. Syarat utama yang ditentukan oleh lembaga meliputi syarat kemampuan dan pengetahuan keagamaan seperti kemampuan sholat dan membaca Al-qur'an serta kualifikasi yang dimiliki pelamar. Terakhir, disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan melalui tahap seleksi berkas, tes tertulis untuk mengetahui potensi akademik pelamar dan tes wawancara untuk mengetahui lebih jauh tentang kualifikasi pelamar.

Kata Kunci: Rekrutmen Dan Seleksi, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Recruitment is the process of generating a large number of qualified applicants for positions within a company or organization. This research aims to determine the recruitment and selection process for teaching staff at MTs Al-Hikmah Bandar Lampung in terms of preparation for recruiting teaching staff, for distributing announcements for new teaching staff, accepting applications for teaching staff, selecting applicants for teaching staff at MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.

This type of research uses a descriptive qualitative approach, using data collection techniques in this research, namely interviews and documentation. The data analysis techniques are data reduction, data copying, drawing conclusions and triangulation. The research data comes from interviews with the head of the madrasah, head of the madrasah division and head of administration at MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.

From the research results it can be concluded that recruitment preparation is carried out through analysis of employee needs. Analysis is carried out to find out various things including the number and qualifications needed. The determination of recruitment regulations is adjusted to the foundation's regulations, articles of association and bylaws as well as the foundation's code of ethics. The recruitment process does not go through a special committee but involves the foundation, the madrasah academic sector and administration. Furthermore, it is also known that the system for disseminating recruitment announcements is carried out in two ways, namely through digital media and social media as well as through school alumni. Digital media includes the school's website and blog, while social media is via Facebook, Instagram and the WhatsApp application. It is further known that the recruitment implementation system is carried out through sending application letters. Recruitment does not have a specific routine schedule but is adjusted to the needs, situation and conditions of the institution. The main requirements determined by the institution include requirements for religious abilities and knowledge such as the ability to pray and read the Koran as well as the qualifications of the applicant. Finally, it was concluded that recruitment was carried out through a file selection stage, a written test to determine the applicant's academic potential and an interview test to find out more about the applicant's qualifications.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selvi Oktaviani
Npm : 1911030402
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung” merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun Salinan dari karya orang lain. Kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu telah terbukti telah terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.



Bandar Lampung, 1 Februari 2024
Penulis



Selvi Oktaviani
NPM. 1911030402



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

H. Bethkol, Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA
PENDIDIK DIMITs AL-HIKMAH BANDAR
LAMPUNG**

**Nama : Selvi Oktaviani
NPM : 1911030402
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN
Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 19720812006041006


Sri Purwanti Nasution, M.Pd
NIP. 198608012023212041

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



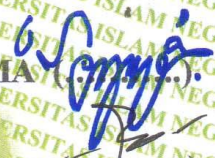

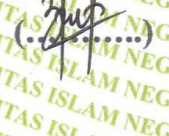

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK
DI MTS. AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG”**, Disusun oleh **SELVI
OKTAVIANI, NPM: 1911030402**, Program Studi Manajemen Pendidikan
Islam, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan pada Hari/Tanggal: **Senin, 03 Juni 2024, Pukul 13:00-14:30 WIB**

TIM MUNAQOSAH

- Ketua Sidang** : Dr. Guntur Cahaya Kesuma, MA 
- Sekretaris** : Iqbal, MM 
- Penguji Utama** : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd 
- Penguji Pendamping I** : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd 
- Penguji Pendamping II** : Sri Purwanti Nasution, M.Pd 

**Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**



Pzot. Dr. Hj. Silvia Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

“Cukuplah Allah sebagai penolong bagiku dan dia adalah sebaik-baik nya pelindung”

(Q.S Ali Imran:173)

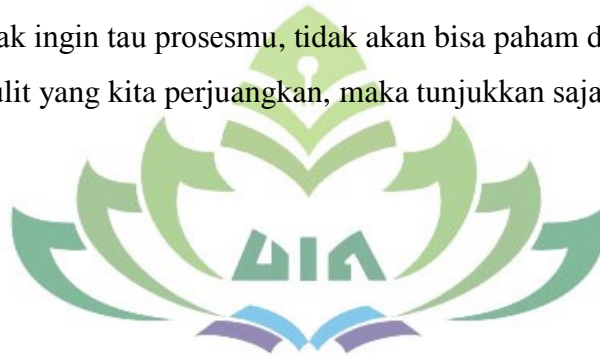
“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupan nya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“Sungguh tidak ada yang mustahil bagi Allah jika sudah menjadi kehendak nya”

Kucinya, apapun itu selalu Melibatkan dan Prioritaskan Allah dalam setiap perjalanan kehidupanmu, Ingatlah kepada Allah maka Allah pun akan ingat kepadamu”

“Orang lain tidak ingin tau prosesmu, tidak akan bisa paham dengan perjalananmu dan masa sulit yang kita perjuangkan, maka tunjukkan saja kesuksesan mu”



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak dapat bekerja dengan sendirinya melainkan sangat membutuhkan bimbingan dan bantuan, dengan kerendahan hati skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Teruntuk cinta pertamaku, panutanku tercinta dan yang sangat luar biasa, Yaitu Ayahanda Rusmidin (Almarhum), yang sangat saya rindukan, Terimakasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta segala bentuk tanggung jawab atas kehidupan yang sangat layak yang ayah berikan semasa ayah hidup, selalu berjuang dan mengupayakan yang terbaik untuk anak gadisnya dalam sepanjang hidupnya, meskipun pada akhirnya penulis harus berjuang dikaki sendiri tanpa adanya sosok ayah disamping penulis, Terimakasih telah menjadi alasan penulis untuk tak kenal takut, dan tetap kuat, semangat berjuang meraih gelar sarjana yang ayah harapkan kepada anak bungsu gadisnya, dengan selesainya karya tulis ini, semoga bisa membuat ayah bangga dan bahagia di surgaNya Allah Aamiin.
2. Teruntuk Pintu surga ku ibu terhebat, Ibunda Jumiah tercinta bidadari surga paling cantik dan yang sangat luar biasa, yang telah melahirkan, membesarkan, merawat, membimbing penulis sampai saat ini, bahkan ibu mampu menjadi orang tua sekaligus menjadi dua peran untuk anaknya, serta doa yang tiada pernah putus selalu terucap untuk kebaikan dan kebahagiaan penulis, kasih sayang dan cinta yang selalu diberikan kepada anak-anaknya, Terimakasih ibu hebatku tetap mampu dan tangguh berjuang sendiri, kerja keras dan selalu mengupayakan yang terbaik untuk memenuhi semua kebutuhan penulis, semangat serta dukungan yang tiada henti-hentinya secara moril dan material demi mendukung anaknya meraih kesuksesan, panjang umur ibu hebatku ibu satu-satunya menjadi alasan ku untuk tetap kuat dan bertahan di dunia ini, akan ku jalani semuanya asal ibu sehat terus dan selalu ada disampingku, jasmani tidak akan tergantikan, semoga kesehatan selalu menyertaimu dimana pun dan kapan pun, Aamiin ya rabbal alamin. Sebagai hormat dan rasa terimakasih yang tak terhingga kupersembahkan karya sederhana ini untuk ibu.
3. Terimakasih untuk diri sendiri, telah menjadi hebat karena mampu bertahan sejauh ini, Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, Terimakasih telah mampu berusaha keras

telah menjadi sosok yang kuat, sabar, dan tidak menyerah dengan semua proses yang dijalani tanpa ada nya ayahanda demi mendapatkan gelar sarjana ini.

4. Teruntuk kakak ku tercinta Ayuk Lina, Ayuk Aas, Ayuk Nelda, yang sudah mendukung dan memberikan motivasi secara moril dan material. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga kesehatan menyertai mu, Aamiin ya rabbal alamin.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu pengetahuan dan memberikan banyak kenangan untuk dikenang.



RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama Selvi Oktaviani dilahirkan di Palas Pasemah Kecamatan Palas Kabupaten Kalianda Lampung Selatan, Pada tanggal 07 Oktober 2000. Anak bungsu dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Rusmidin (Almarhum) dan Ibu Jumiah.

Masa pendidikan penulis dimulai dari tingkat SDN 1 Palas Pasemah lulus pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP N 1 palas lulus pada tahun 2015, penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMK Hampar Baiduri Kalianda lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan. Prodi Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur tes UM-PTKIN.

Selama kuliah di UIN Raden Intan Lampung penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) di Desa Gisting Atas, Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus Selama 40 hari Pada bulan Juni-Juli 2022. Pada tahun yang sama 2022 penulis mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Di SMP 29 Bandar Lampung dari tanggal 22 Agustus - 30 September 2022.



Bandar Lampung, 1 Februari 2024
Penulis

Selvi Oktaviani
NPM. 1911030402

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung” dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung, Sholawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat yang selalu kami nantikan syafaatnya di hari akhir nanti. Amin ya robbal alamin.

Skripsi ini disusun dan dibuat berdasarkan materi materi yang ada. Penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga dengan penuh banyak penghormatan penulis mengucapkan terima kasih yang tiada hingga kepada

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Sri Purwanti Nasution, M.Pd selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Khususnya Bapak/Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
7. Kepala Madrasah dan keluarga besar MTs Al-Hikmah Bandar Lampung sehingga selesainya skripsi ini.
8. Kepada orang tua dan saudara sekandung saya yang mana telah memberikan dukungan dan dorongannya kepada penulis sampai saat ini.

9. Teman-teman mahasiswa MPI 2019 khususnya kelas F yang sudah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat ku tercinta Dewi, Bibil , Tanti yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih kalian sudah memberikan waktu, dukungan, doa dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini semoga Allah SWT selalu memberikan jalan kesuksesan untuk kita semua .
11. Teman-teman KKN tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu tetapi sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, penulis berharap semoga dapat memberi manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembacanya umumnya. Semoga segala bimbingan dan bantuan serta perhatian yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT Aamiin.

Dengan demikian tak lupa penulis ucapkan terimakasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan serta wawasan kita semua.

Bandar Lampung, 2 Februari 2024

Penulis



Selvi Oktaviani
NPM. 1911030402

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK.....	iii
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PERSETUJUAN	vi
SURAT PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	6
H. Metode Penelitian.....	9
I. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Rekrutmen Tenaga Pendidik	14
1. Pengertian Rekrutmen.....	14
2. Tujuan Rekrutmen	16
3. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik	16
4. Prinsip-prinsip Rekrutmen Tenaga Pendidik	19
B. Seleksi	19
1. Pengertian seleksi	20
2. Tujuan Seleksi	20
3. Proses Seleksi Calon Tenaga Pendidik	21
C. Tenaga Pendidik	22
1. Pengertian Tenaga Pendidik	23
2. Kompetensi Tenaga Pendidik	24
3. Persyaratan Tenaga Pendidik	24
4. Peran Tenaga Pendidik	25
5. Tugas Tenaga Pendidik	25
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	27
A. Gambaran Umum Objek	27

1. Sejarah Madrasah	27
2. Profil Madrasah	28
3. Visi Misi Tujuan Madrasah	28
4. Data Guru	29
5. Data Siswa	29
6. Stuktur Organisasi	30
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian	31
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	43
A. Analisis Data Penelitian	43
B. Temuan Penelitian	51
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Rekomendasi	56
DAFTAR RUJUKAN	57
LAMPIRAN	60



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah Guru MTs AL-Hikmah	30
Tabel 2. Data Jumlah Siswa MTs AL-Hikmah	31



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi MTs Al Hikmah	32
Gambar 2. Dokumentasi Kode Etik MTs Al-Hikmah.....	33
Gambar 3. Berkas Lamaran Tenaga Pendidik MTs Al Hikmah	38
Gambar 4. Dokumentasi Wawancara Calon Tenaga Pendidik MTs Al Hikmah	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Pra-Penelitian	59
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian	60
Lampiran 3 Sarana dan Prasarana MTs Al Hikmah	61
Lampiran 4 Jumlah Kelas dan Peserta Didik MTs Al Hikmah	62
Lampiran 5 Daftar Nama Tenaga Pendidik MTs Al Hikmah	63
Lampiran 6 Struktur Organisasi MTs Al Hikmah	64
Lampiran 7 Bukti Formulir Pelamar Tenaga Pendidik	65
Lampiran 8 Kode Etik Yayasan Al-Hikmah	66
Lampiran 9 Surat Izin Pra-Penelitian	67
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian	68
Lampiran 11 Surat Keterangan Pra-Penelitian	69
Lampiran 12 Surat Keterangan Penelitian	70
Lampiran 13 Kerangka Wawancara	72
Lampiran 14 Instrumen Penelitian	73
Lampiran 15 Surat Keterangan Turnitin Prodi MPI	75
Lampiran 16 Surat Keterangan Turnitin Perpustakaan	76



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. Penelitian ini berjudul: **Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung**. Maka penulis akan memberikan penjelasan judul sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk diperkerjakan dalam organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.¹ Jadi rekrutmen ada suatu proses untuk mencari, menemukan dan menarik calon tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan.

2. Seleksi

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah rekrutmen dilaksanakan.² Maksudnya disini yaitu proses pemilihan dari orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada sekolah tersebut.

3. Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tenaga Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program serjana atau program diploma empat.³

¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2008). h. 84

² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2006). h.6

³ *Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Dan Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru Dan Dosen* (Bandung: Citra Umbara, 2016). h. 3-6

4. MTs Al-Hikmah Bandar Lampung

MTs Al-Hikmah sudah terakreditasi B merupakan sebuah lembaga pendidikan madrasah swasta yang beralamatkan di Bandar Lampung Jl. Sultan Agung Gg.Raden Saleh raya no.23 way halim kecamatan Kedaton.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.⁴ Perencanaan sumber daya manusia atau *human resource planning* (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Perencanaan merupakan alat ampuh mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi. Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mengusahakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan komitmen visi dan misi lembaga pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, oleh karena itu proses rekrutmen SDM merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Oleh karena itu beberapa aspek guru profesional yang harus menjadi perhatian adalah mekanisme penerimaan, pembinaan profesional, pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan guru.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁵

Mekanisme penerimaan tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian yang utama dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Apabila terjadi kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita-cita suatu lembaga pendidikan tersebut. Sebab sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dapat mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi.

⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, 2012). h. 1

⁵ Danang Sunyoto. h. 84

Tenaga Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedudukan tenaga pendidik sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tenaga Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program serjana atau program diploma empat.⁶

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Anfal ayat 27 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “ Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.

Dalam ayat diatas dijelaskan Tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah. Terlihat bahwa tenaga pendidik sangat penting di dalam sekolah. Tenaga pendidik memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen personalia. Apalagi dalam bidang pendidikan, sangat dibutuhkan orang-orang yang kompeten di dalamnya. Karena akan berpengaruh pada hasil lulusan dari sekolah tersebut.

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. sekolah diberi kebebasan memilih strategi,metode,dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran,siswa,guru,dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia disekolah. Secara umum strategi/metode/teknik pembelajaran yang berpusat pada siswa (student centered) lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa. Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif.

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru Dan Dosen (Bandung: Citra Umbara, 2016). h. 3-6

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يَوْمَ الْعَمَلِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ قَسُوفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “ Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar:39) “

Dalam Q.S Al-Hasyar 59:18 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Ayat tersebut menjelaskan tentang perintah kepada orang-orang yang beriman untuk bertakwa kepada Allah SWT dan memperhatikan (mempersiapkan dengan baik) apa yang akan diperbuatnya hari esok.

Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.

Berdasarkan hasil Pra Penelitian penulis mengenai Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung berikut pernyataan dari kepala madrasah tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung

MTs Al-Hikmah Bandar Lampung mengadakan proses rekrutmen yang didasarkan pada kebutuhan madrasah, dalam proses rekrutmen kami melalui sistem yang namanya tes. Sebelum melakukan proses rekrutmen para calon tenaga pendidik harus menyerahkan berkas lamaran yang nantinya akan dicek langsung oleh pihak yayasan. Dalam proses penerimaan tenaga pendidikan MTs Al-Hikmah mengutamakan akhlak dan akidah ahli sunnah al-jamaah di mana calon pendidik akan dinilai dari akhlak dan juga bacaan al-qur'an. Tes dilakukan dalam beberapa tahap dimana pengajuan lamaran sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh yayasan. Penyebaran informasi kami memanfaatkan media sosial seperti fb, ig dan wa dengan tujuan untuk memperluas jangkauan sehingga lebih banyak pelamar untuk dipertimbangkan.⁷

Selain mewawancarai kepala madrasah penulis juga mewawancarai kepala bidang pendidikan di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung

Madrasah di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung pihak yayasan melakukan sistem rekrutmen tenaga pendidik dengan beberapa kriteria. Kriteria penyaringan tenaga

⁷ Bapak Muslim S.Pd, kepala madrasah MTs Al-Hikmah Bandar Lampung, wawancara dilakukan oleh penulis tanggal 6 maret 2023 pukul 14:41 WIB

pendidik sekaligus sebagai standar bagi yayasan untuk menerima para tenaga pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung, Rekrutmen di informasikan melalui media cetak elektronik ditingkat internal maupun tingkat eksternal melalui jejaring sosial media melalui alumni karna ada ikatan alumni dan juga biasanya face to face dari personal guru dan guru yang lain, itu yang dilakukan di yayasan MTs Al-Hikmah yang menjadikan point plus tentunya kualifikasi praktek almaliyah mengutamakan akhlak dan akidah ahli sunnah al-jamaah harus bisa mengaji membaca al-quran⁸

Di madrasah ini tidak melakukan kegiatan rekrutmen pada setiap tahun pelajaran tapi berdasarkan sesuai dengan kebutuhan, situasi, kondisi saja, keunikan madrasah ini tentunya memanfaatkan jejaring para alumni saat melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik, dan sudah menggunakan media sosial mengikuti perkembangan zaman yang ada, madrasah ini juga mengutamakan akidah ahli sunnah aljamaah artinya tenaga pendidik nya diharuskan bisa membaca al-quran. dalam merekrut guru dimadrasah ini tenaga pendidiknya mengajukan lamaran yang langsung diserahkan ke pihak yayasan, jadi nanti yayasan langsung yang menentukan bahwa apakah guru ini layak atau tidak pembentukannya di yayasan .

Keunggulan utama MTs Al-Hikmah adalah sebuah madrasah yang menggunakan sistem boarding school di bandar Lampung yang sudah berdiri sejak lama, MTs Al-Hikmah Bandar Lampung sebagai sekolah swasta yang berwawasan islami sesuai dengan visi misinya, Visinya adalah kuat dalam akidah, beramal dengan ilmu dan unggul dalam prestasi. Adapun Misinya adalah mempersiapkan peserta didik yang beriman dan bertakwa, mendidik peserta didik yang taat beribadah dan berakhlakul karimah.

Berdasarkan Hasil Pra Penelitian dan wawancara dengan kepala bidang pendidikan dan kepala madrasah serta tata usaha bahwa rekrutmen tenaga pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung dimulai dengan menentukan jumlah calon pendidik yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan, memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1), setelah itu dilihat mana poin yang memenuhi kriteria dan dapat diambil sebagai tenaga pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung . Periapannya rekrutmen dilakukan melalui analisis kebutuhan pegawai. Analisis dilakukan untuk mengetahui berbagai hal termasuk jumlah serta kualifikasi yang dibutuhkan. Penetapan peraturan rekrutmen disesuaikan dengan peraturan yayasan, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta kode etik yayasan. Penyebaran pengumuman rekrutmen dilakukan melalui dua cara yaitu melalui media digital dan media sosial serta melalui alumni sekolah. Media digital meliputi web dan blog sekolah sedangkan media sosial melalui *facebook, instagram* serta aplikasi *whatsapp*. Penerimaan lamaran tenaga pendidik rekrutmen dilakukan melalui pengiriman surat lamaran. Pelaksanaan rekrutmen tidak memiliki jadwal rutin tertentu namun disesuaikan dengan kebutuhan, situasi serta kondisi lembaga. Syarat utama yang ditentukan oleh lembaga meliputi syarat kemampuan dan pengetahuan keagamaan seperti kemampuan sholat dan membaca Al-qur'an serta kualifikasi yang dimiliki pelamar. Seleksi pelamar tenaga pendidik dilaksanakan melalui tahap seleksi berkas, tes tertulis untuk mengetahui potensi akademik pelamar dan tes wawancara untuk mengetahui lebih jauh tentang kualifikasi pelamar.

⁸ Bapak M Itsnaini, M.Pd.I kepala bidang pendidikan MTs Al-Hikmah Bandar Lampung, wawancara dilakukan oleh penulis tanggal 8 maret 2023 pukul 14:11 WIB

Maka berdasarkan latar belakang diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian yang lebih mendalam tentang “Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung”

C. FOKUS DAN SUB FOKUS PENELITIAN

Melihat dari latar belakang diatas maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah tentang “Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung” dengan sub fokus yang dirumuskan yaitu:

1. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik
2. Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik
3. Penerimaan lamaran tenaga pendidik
4. Seleksi pelamar

D. RUMUSAN MASALAH

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan guna mendapatkan data yang bisa digunakan untuk memecahkan masalah. Masalah ialah kesenjangan antara harapan akan sesuatu yang seharusnya ada dengan kenyataan yang ada.⁹ Dengan demikian masalah adalah suatu keadaan yang bersumber dari hubungan antara dua faktor atau lebih yang menghasilkan situasi yang menimbulkan tanda-tanda dan dengan sendirinya memerlukan upaya untuk mencari sesuatu jawaban.

Berdasarkan dari uraian diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung?
2. Bagaimana Penyebaran Pengumuman Tenaga Pendidik Di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung ?
3. Bagaimana Penerimaan Lamaran Tenaga Pendidik Di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung ?
4. Bagaimana Seleksi Pelamar Tenaga Pendidik Di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung?

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian Adapun tujuan kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Mts Al-Hikmah Bandar Lampung
2. Untuk Mengetahui Penyebaran Pengumuman Tenaga Pendidik Di Mts Al-Hikmah Bandar Lampung
3. Untuk Mengetahui Penerimaan Lamaran Tenaga Pendidik Di Mts Al-Hikmah Bandar Lampung
4. Untuk Mengetahui Seleksi Pelamar Tenaga Pendidik Di Mts Al-Hikmah Bandar Lampung

⁹ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).h . 54

F. MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi sekolah dapat dijadikan bahan informasi dan pertimbangan dalam melakukan rekrutmen guru.
- b. Bagi penulis dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dibangku perkuliahan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan bahan informasi dan referensi sehubungan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

G. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan yaitu:

1. Jurnal yang berjudul *“Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu sekolah dasar islam swasta di samarinda”* Yang ditulis oleh Anisa Nur Lail, dkk. Hasil temuan jurnal ini yaitu dalam manajemen rekrutmen sekolah dasar islam swasta samarinda sudah sesuai dengan standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang tertulis dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Hasil menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan dengan menetapkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh pelamar. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan secara internal maupun eksternal. Pada tingkat pengawasan, kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah bersama-sama pimpinan yayasan untuk memantau proses kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dengan ikut serta dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Kendala manajemen rekrutmen adalah adanya pelamar yang memiliki kepribadian yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dan tidak lolos dalam rangkaian proses seleksi.¹⁰ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian metode kualitatif. Adapun Perbedaan penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu fokus penelitiannya bertujuan untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, kendala dan solusi dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu sekolah dasar islam swasta di samarinda. Sedangkan yang penulis bahas pada penelitian ini adalah tentang Persiapan rekrutmen tenaga pendidik, Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, Seleksi pelamar.
2. Jurnal yang berjudul *“Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru”* yang ditulis oleh Muhammad Aldino, dkk. Hasil temuan jurnal ini yaitu pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru di MTs Negeri 1 Lampung Utara dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendiidk, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media masa, kedua seleksi administrasi dilakukan oleh

¹⁰ Anisa Nur Lail, Rahmat Soe, and Usfandi Haryaka, *“Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Islam Swasta Di Samarinda”* Vol. 05, No. 02 (2023): h. 5440–48.

sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukan oleh calon tenaga pendidik untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di MTs negeri 1 lampung utara meliputi tes wawancara, tes mengajar. Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja.¹¹ Persamaan penelitian ini sama-sama tidak melakukan kegiatan rekrutmen pada setiap tahun pelajaran tetapi berdasarkan sesuai dengan kebutuhan saja. Adapun Perbedaannya penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui peran strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru. Sedangkan yang penulis bahas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidiknya.

3. Jurnal yang berjudul "*Pendampingan Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah*" yang ditulis oleh Abd. Ghofur, dkk. Hasil temuan jurnal ini yaitu pendampingan panitia rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat dilakukan dengan beberapa tahapan mulai dari seleksi administrasi, ujian tulis, wawancara psikologi, praktek mengajar sampai pengumuman kelulusan. Tahapan demi tahapan dapat berjalan dengan sesuai dengan waktu yang diharapkan, dapat menghasilkan guru mata ajaran yang dipersyaratkan oleh sekolah. Adapun kendala dalam pelaksanaan rekrutmen diantaranya banyaknya guru yang berlatar belakang sarjana agama seharusnya juga ada guru berlatar belakang PGMI sehingga kualitas SDM semakin baik. Guru adalah ujung tombak dari penyelenggara pendidikan di sekolah sehingga rekrutmen harus dilakukan dengan sebaik-baiknya agar muncul bibit pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas.¹² Persamaan penelitian ini sama-sama berfokus pada perubahan lembaga pendidikan kearah lebih baik terutama pada komponen tenaga pendidik melalui proses rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun perbedaannya metode dalam penelitian terdahulu adalah menggunakan metode Participatory Rural Appraisal (PRA). Sedangkan metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif.
4. Jurnal yang berjudul "*Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik*" yang ditulis oleh Hidayat & Asriyantini. Hasil temuan jurnal ini yaitu menunjukkan bahwa Pola Rekrutmen tenaga Pendidik di MTs 'Aisyiyah 1 Palembang dari proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, evaluasi sumber-sumber tenaga pendidik, penentuan kebutuhan tenaga pendidik seleksi, penempatan, orientasi tenaga pendidik sudah cukup baik. Karena sekolah sudah melakukan proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sampai kegiatan orientasi tenaga pendidik, namun kurang dalam proses pengawasan yang dilakukan kepala sekolah karena, masih ditemukan tenaga pendidik yang mengajar bukan pada

¹¹ Muhammad Aldino and Nurul Hidayati Murtafiah, "*Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru*" Jurnal Manajemen Dan Pendidikan, Vol. 02, No. 05 (2023): h. 800–808.

¹² Abd. Ghofur, Dkk "*Pendampingan Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah*", Jurnal Pendidikan, Vol. 2 , No. 05 (2023):h. 189–198.

keilmuannya serta masih ada tenaga pendidik yang memiliki tugas lebih dari satu sehingga kurangnya akan keprofesionalismenya, sehingga menyebabkan proses pengelolaan tenaga pendidik belum maksimal.¹³ Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun Perbedaan penelitian terdahulu membahas tentang identifikasi atau perencanaan, evaluasi sumber-sumber, penentuan kebutuhan, seleksi, penempatan, dan orientasi. Sedangkan yang penulis bahas pada penelitian ini adalah tentang Persiapan rekrutmen tenaga pendidik, Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, Seleksi pelamar.

5. Jurnal yang berjudul “*Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*” yang ditulis oleh Arrum Intan Sari, dkk. Hasil temuan jurnal ini yaitu rekrutmen tenaga pendidik berkontribusi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan ditandai dengan tenaga pendididkan sebagai orang yang akan memberikan ilmu pengetahuan dan menanamkan sikap dan moral kepada peserta didik untuk mengembangkan potensinya sehingga akan menghasilkan output yang berkualitas dan pendidikan yang berkualitas.¹⁴ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai rekrutmen tenaga pendidik untuk menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas. Adapun perbedaan penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian pustaka *Libraray Research* dan penelitian ini menggunakan teknik analisis konten. Sedangkan metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dan analisis data diantaranya reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

H. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif. Bogdan dan Tailor dalam Moleong mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan dan deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi. Meleong juga mengatakan penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainlain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹⁵

Penelitian kualitatif ini akan menghasilkan data deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Data tersebut biasa nya berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya. Pertimbangan penulis

¹³ Hidayat Dan Asriyantini, “*Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik*”, *Jambura Journal Of Educational Management*, Vol. 1, No. 2, September (2020): h.60-70.

¹⁴ Arrum Intan Sari, Afriza Afriza, and Tuti Andriani, “*Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*” Vol. 4, No. 1 (2023): h. 441-447.

¹⁵ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014). h. 4

menggunakan penelitian kualitatif ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Lexy Moleong.¹⁶

1. Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apa bila berhadapan dengan kenyataan ganda
2. Metode ini secara tidak langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden
3. Metode ini lebih peka dan menyesuaikan diri dengan manajemen pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Dalam penelitian kualitatif pendeskripsinya dilakukan secara rinci dan mendalam mengenai keadaan sebenarnya terjadi menurut apa adanya dilapangan.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh peneliti dengan melakukan wawancara, dan dokumentasi terhadap pihak-pihak terkait yang meliputi Kepala Madrasah, Kepala Bidang Pendidikan Madrasah, Dan Kepala Tata Usaha. Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data diperoleh. Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.¹⁷

Adapun sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.¹⁸ sumber data primer ini di peroleh melalui wawancara dan terjun langsung kelapangan dan mencakup subjek Kepala Madrasah, Kepala Bidang Pendidikan Madrasah, dan Kepala Tata Usaha.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitian.¹⁹ Sumber data sekunder yaitu data yang bersumber dari beberapa literature terkait yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya : buku-buku, skripsi, makalah, laporan ilmiah, jurnal, internet dan lain sebagainya.

3. Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara,

¹⁶ Lexy J Moleong. h. 9-11

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Bandung: PT Rineka Cipta, 2002).

¹⁸ Saifudin Anwar, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011). h. 91

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014). h. 88

angket dan dokumentasi.²⁰ Namun dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melalui dua teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Wawancara (*Interview*)

Menurut Esterberg dalam Sugiyono mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tersebut. Wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan yaitu:

- 1) Dengan wawancara, peneliti dapat menggali apa saja yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian.
- 2) Apa yang ditanyakan kepada informan biasanya mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa kini, dan juga masa yang akan datang. Dari uraian diatas penulis dapat memahami bahwa metode wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara peneliti dan informan secara sistematis.

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya, catatan harian, sejarah kehidupan, sedangkan yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, dan dokumen yang berbentuk karya misalnya, karya seni, yang berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Metode dokumentasi ini penulis gunakan sebagai metode pendukung untuk melengkapi data-data yang diperoleh adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tertulis tentang surat lamaran yang menyempurnakan data yang diperlukan.

4. Analisis Data

Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif yang dilakukan untuk mengidentifikasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dalam upaya mempelajari masalah dalam masyarakat, tata cara yang berlaku dalam masyarakat, serta situasi-situasi, sikap, pandangan, proses yang sedang berlangsung, pengaruh dari suatu fenomena dan pengukuran yang cermat tentang fenomena dalam masyarakat.

Setelah mendapatkan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang terkumpul dengan menganalisis data, mendeskripsikan data, serta membuat kesimpulan. Untuk menganalisis data ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, karena data-data yang diperoleh merupakan kumpulan keterangan-keterangan. Proses analisis

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and Development)* (Bandung: Alfabeta, 2016). h. 222

data dimulai dengan menelaah data yang tersedia dari berbagai sumber baik melalui wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu antara lain:

1) Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya akan cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Data yang diperoleh dari hasil penelitian dituangkan dalam uraian laporan lengkap dan terperinci. Laporan lapangan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal penting kemudian dicari tema atau polanya.

2) Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara yang dituangkan dalam bentuk uraian secara terperinci dan didukung oleh dokumen-dokumen, rekaman, serta foto-foto untuk dilanjutkan dalam penarikan kesimpulan. Penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh dari MTs Al-Hikmah Bandar Lampung .

3) Menarik Kesimpulan

Dalam penelitian ini menarik kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan wawancara dan dokumentasi.

5. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Teknik yang peneliti pakai dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi adalah membandingkan informasi satu dengan informasi yang lain, berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan.

Ada tiga macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan pengguna sumber data, metode, dan teori. Berdasarkan ketiga macam jenis triangulasi ini peneliti hanya menggunakan triangulasi dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan yaitu urutan atau penjabaran secara deskriptif tentang hal-hal yang akan ditulis dan berkaitan maka membentuk totalitas dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang berupa garis besar dari semua pola berfikir yang dijabarkan dalam konteks yang jelas dan padat diawali dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah agar lebih jelas dicantumkan tujuan dan manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan, metode penelitian, kajian teori dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas landasan teori yang digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga pendidik yang didalamnya membahas tentang: Pengertian Rekrutmen, Tujuan Rekrutmen, Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik, Prinsip-prinsip Rekrutmen Tenaga Pendidik, Pengertian Seleksi, Tujuan Seleksi, Proses Seleksi Calon Tenaga Pendidik, Pengertian Tenaga Pendidik, Kompetensi Tenaga Pendidik, Persyaratan Tenaga Pendidik, Peran Tenaga Pendidik, Tugas Tenaga Pendidik.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas metode penelitian apa yang cocok untuk digunakan dalam penelitian ini

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis data penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan yang sudah dianjurkan pada bab selanjutnya dan rekomendasi dari penulis, kesimpulan dibuat secara singkat yang membuat semua temuan penelitian tentang masalah penelitian dan diambil berdasarkan hasil analisis atau interpretasi data yang dijelaskan pada bab sebelumnya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Ibrahim Bafadal (2008) rekrutmen merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.²¹

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, "*The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*", Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu²²

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.²³

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan ;proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi²⁴

Sedangkan Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam buku MSDM menyatakan bahwa perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.²⁵

Untuk mencari atau merekrut calon tenaga kerja yang berpotensi dan sesuai standar organisasi, harus melihat berbagai aspek internal 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 diisi 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

²¹ Dkk Rugaiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru Di Era Disrupsi Pendidikan* (Suka Bumi: CV Jejak, 2022). h. 77

²² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006).h .81

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2001).h .69

²⁴ Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).h .120

²⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017).h .120

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 skala 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 yang dibutuhkan organisasi.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian berbagai definisi tersebut penulis menyimpulkan rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi. Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru, atau karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun dan atau karena ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang baru sehingga membutuhkan pegawai baru.

2. Tujuan Rekrutmen

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

Menurut Qurratu A'yun Tujuan utama proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dalam suatu jabatan tertentu sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama²⁶

Kegiatan rekrutmen ini penting bagi suatu organisasi, Karena kualitas SDM suatu organisasi tergantung pada kualitas rekrutmennya. Mondy dan Noe (1996:175) menyebutkan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan setelah perencanaan SDM dirancang, karena dengan perencanaan

²⁶ Qurratu A'yun Dkk, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA," *Jurnal Pendidikan* Vol. 4 No.7 (2019): h. 850–856.

tersbut sudah dapat ditetapkan kualifikasi orang yang dibutuhkan organisasi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, atau kualifikasi khusus.²⁷

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting karena membutuhkan tanggung jawab yang besar dalam kemanfaatan sekolah. Sebagaimana pernyataan (Afif, Ulfatin, Kusmintardjo, & Imron, 2017) profesionalisme seorang tenaga pendidik harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, meningkatkan kemampuan kompetensi dan performa, dan melaksanakan kegiatan pengajaran untuk pencapaian hasil yang lebih baik. Dengan demikian, melihat pentingnya kualitas tenaga pendidik dalam mencapai keberhasilan, lembaga sangat bergantung pada proses rekrutmen yang dilakukan oleh panitia pelaksana tersebut.

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- a. Memperoleh sumber tenaga yang potensial
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
- d. Untuk kebutuhan seleksi²⁸

3. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan dengan penentuan strategi dan metode rekrutmen.²⁹

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

²⁷ Dkk Candra Wijaya, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2019).h .87

²⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Pers, 2016). h.95

²⁹ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013).h .59

Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.³⁰

Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*job spesifikasi*). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya.

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bias diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.³¹

Jadi dapat di simpulkan bahwa dalam setiap organisasi dapat mengetahui informasi dari berbagai spesifikasi pekerjaan. Dengan hal ini pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut.

Menurut Ibrahim Bafadal proses rekrutmen tenaga pendidik dapat dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut³²:

a. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik

Persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru harus dipersiapkan dengan matang dan sangat baik sehingga melalui persiapan rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh tenaga pendidik yang baik. Adapun kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidikan baru ini meliputi:

a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.

Panitia rekrutmen dan seleksi guru baru ini akan dijalankan oleh sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam pengelolaan rekrutmen dan seleksi. Panitia bertugas menyiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang meliputi pelaksanaan koordinasi, menyusun teknik seleksi, menyusun metode, menyiapkan soalsoal dan materi tes, menyiapkan tempat, menentukan dan mengumumkan kelulusan. Dalam lembaga pendidikan, SDM meliputi Kepala sekolah, Wakil Kepala sekolah,

³⁰ Ibid., h. 28-29

³¹ Ibid., h. 34

³² Tri Budi Susanto, *Efektifitas Pengelolaan Pendidikan Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik*, (Indramayu: Adab Cv adanu Abimata, 2023), h. 131

guru dan tenaga administrasi, siswa, pustakawan, petugas keamanan, petugas kebersihan dan lain-lain.

- b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru.
- c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.

Dalam upaya memperoleh tenaga dan tenaga kependidikan yang profesional maka perlu ditetapkan keahlian/batasan dalam rekrutmen tenaga pendidikan. Menurut Syamsul Kurniawan bahwa seorang pendidik dalam pendidikan islam sekurang-kurangnya mencakupi diri dengan empat syarat yaitu: a) Syarat keagamaan, yaitu patuh dan tunduk melaksanakan syariat islam dengan sebaik-baiknya. b) Senantiasa berakhlak yang mulia yang dihasilkan dari pelaksanaan syariat islam tersebut. c) Senantiasa meningkatkan kemampuan ilmiahnya sehingga benar-benar ahli dalam bidangnya d) Mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat pada umumnya.

- d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.

Menurut Armstrong, perekrutan adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini berdampak pada kemampuan menyelesaikan tugasnya sebagai tenaga pendidikan di sekolah. Dalam proses rekrutmen terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh calon pelamar, yaitu surat lamaran, pengajuan, dan wawancara oleh kepala sekolah. Sedangkan menurut Siagian, setidaknya ada delapan langkah yang dapat ditempuh dalam proses melakukan rekrutmen: penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, seleksi wawancara, pengurangan latar belakang pelamar dan surat referensi, tes kesehatan, wawancara oleh manajer yang akan menjadi supervisor, pengakuan pekerjaan, dan keputusan lamaran.³³

- e) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.³⁴
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang 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 tenaga pendidik baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu,

³³ Laili Komariyah, dkk, "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21"(Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2012) h. 70

³⁴ Afif Alfiyanto, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru Di SMA Nurul Palembang" Jurnal Adaara, Vol. 12, No. 1 (2022):h. 30-41.

sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
 - b) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
 - c) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
 - d) 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 menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.
- d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran tenaga pendidik baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada empat teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.³⁵

Pegawai suatu lembaga dalam hal ini diantaranya adalah seorang guru, merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Proses ini tidak akan berjalan baik dan sesuai yang diharapkan tanpa peran guru. Guru berperan paling menentukan melebihi metode pengajaran ataupun materi yang di ajarkan. Lembaga pendidikan merupakan sekolah yang berusaha menghadirkan yang terbaik di era globalisasi ini. Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan madrasah tersebut.

4. Prinsip-prinsip Rekrutmen Tenaga Pendidik

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, 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 Tenaga Pendidik harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen Tenaga Pendidik harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak

³⁵ Ibid., h. 30-32.

memenuhi persyaratan secara objektif dinilai 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 semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.³⁶

B. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Seleksi (Selection) adalah proses dari pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.³⁷

Menurut Malayu S. P Hasibuan seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.³⁸

Menurut Sedarmayanti seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi bertujuan memutuskan apakah seorang pelamar diterima bekerja atau tidak

Berdasarkan beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa seleksi adalah proses kegiatan yang harus dilalui untuk menentukan dan memilih calon pekerja yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan dengan berbagai kriteria yang bertujuan seorang pelamar diterima atau ditolak.

2. Tujuan Seleksi

Adapun beberapa tujuan seleksi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- 2) Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, dan biaya yang harus diinvestasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.

3. Proses Seleksi Calon Tenaga Pendidik

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah

Tahap 1 : Wawancara saringan pendahuluan

³⁶ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, cet 4 (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

³⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h. 202.

³⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 177

Langkah pertama dalam proses seleksi adalah wawancara penyaringan pendahuluan. Pelamar pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung disisihkan dari kelompok pelamar.

Tahap 2 : Pengisian formulir lamaran

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan.

Tahap 3 : Wawancara kerja

Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.³⁹

C. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

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

Berdasarkan Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003 pasal39:

- a. Tenaga kependidikan bertugas untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan.
- b. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan mengabdikan kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- c. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.
- d. Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri.⁴⁰

Syaiful Bahri Djamarah dalam Pupuh Faturrohman, mendefinisikan guru sebagai tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik,. Selain memeberikan sejumlah ilmu pengetahuan, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didik agar anak didik memiliki kepribadian yang paripurna. Dengan keilmuan yang dimilikinya, guru membimbing anak didik dalam mengembangkan potensinya.⁴¹

³⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006). h. 222-229

⁴⁰ Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003, h.30

⁴¹ Pupuh Faturrohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum Dan Konsep Islami*, (Jakarta : PT. Refika Aditama, 2007), h.123

Abdul Majid mengemukakan bahwa guru adalah orang bertugas membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan sehingga ia mengembangkan potensi yang dimilikinya.⁴²

Tenaga Pendidik sebagai pendidik tidak hanya sebagai penyalur dan pemindah kebudayaan bangsa kepada generasi penerus, akan tetapi lebih dari itu yaitu Pembina mental, membentuk moral dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga keberadaannya kelak berguna bagi nusa dan bangsa. Dengan demikian guru dalam proses pembangunan dalam menduduki tempat yang maha penting apa lagi bagi suatu bangsa yang sedang berkembang atau membangun.

Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan atau keterampilan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Adapun sebagai pendidik merupakan prantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut guru di tuntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya karena guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus maka agar tercapai efisien dan efektivitas kerja sangat di perlukan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Jadi jelaslah bahwa pengertian guru tidak semata-mata sebagai pengajar namun sekaligus pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

2. Kompetensi Tenaga Pendidik

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.⁴³

3. Persyaratan Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik 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 frustasi meninggalkan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Karenanya sangat wajar di pundak guru diberikan atribut sebagai “pahlawan tanpa tanda jasa”. Menjadi guru berdasarkan tuntutan hati nurani tidaklah semua orang bisa melakukannya,

⁴²Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung : PT. Remeja Rosdakarya, 2007), h. 43

⁴³ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012).h .14-24

karena 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 bertanggung jawab atas pembangunan dirinya dan pembangunan bangsa dan negara.⁴⁴

Tenaga Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁵

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusiamanusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 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.⁴⁶

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah 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 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 professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴⁷

Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

a. Kompetensi Pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru, serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan

⁴⁴ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru & Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). h .32

⁴⁵ *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Dan Dosen*, cet 2 (Bandung: Citra Umbara, 2009).h .2

⁴⁶ *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).h .62

⁴⁷ *Ibid.*, h. 7-8

kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan yang mencerminkan pemahaman ketrampilan dan sikap

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.
- 8) Mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.⁴⁸

Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan scenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, 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. Guru harus berempati pada siswanya dan guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswa nya juga harus melindungi dan menyayangi siswa nya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswa nya yang berbuat salah. Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:

- a. Mengembangkan kepribadian.
- b. Berinteraksi dan berkomunikasi.
- c. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.
- d. Melaksanakan administrasi sekolah.
- e. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.⁴⁹

h.31-32 ⁴⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2003).

⁴⁹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Cet 9 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).h .16-17

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 tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

c. Kompetensi Sosial Kompetensi

Sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat sekitar dimana pendidik 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.⁵⁰

Untuk itu kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

d. Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik

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 (2006) 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

⁵⁰ Ibid., h. 38

yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Peranan 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.

Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.⁵¹

4. Peran Tenaga Pendidik

Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. 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, 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 sebagai evaluator.⁵²

5. Tugas Tenaga Pendidik

Tugas guru sesungguhnya sangatlah berat dan rumit karena menyangkut nasib dan masa depan generasi manusia, sehingga kita sering mendengar tuntutan dan harapan masyarakat agar guru harus mampu mencerminkan tuntutan situasi dan kondisi masyarakat ideal di masa mendatang. Akibat tuntutan yang berlebihan sering kali guru menjadi cemoohan masyarakat ketika hasil kerjanya kurang memuaskan dalam artian peserta didik tidak mampu mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Tugas guru pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Tugas profesi seorang tenaga pendidik harus melakukan proses pendidikan, pengajaran, dan pelatihan. Sejarah senantiasa menceritakan bagaimana guru itu memegang peranan penting dalam menjalankan dan mengendalikan pimpinan negara dan kerajaan. Tugas tenaga pendidik adalah memberikan pendidikan kepada para peserta didik dalam hal ini guru harus berupaya agar para siswa dapat meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Pada tataran ini guru dituntut untuk untuk mampu mentransfer nilai, akan tetapi siswa dituntut untuk memiliki moral atau akhlak yang baik. Prilaku guru

⁵¹ Ibid., h. 39-40

⁵² Ibid., h. 58

akan sangat berpengaruh pada kepribadian anak, karena konsep guru adalah sosok manusia yang harus “digugu dan ditiru”, sehingga penampilan seorang guru harus memiliki sikap keteladanan. Tugas guru adalah memberikan pengajaran kepada peserta didik karena itu guru dituntut untuk terampil dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dinamika masyarakat yang tidak pernah berhenti harus menjadi perhatian guru

Tenaga Pendidik merupakan sosok manusia akademis yang memiliki intelektual yang memadai, sehingga guru harus selalu memberikan dan menjawab kebutuhan siswa dalam menjalankan studinya. Tugas guru adalah sebagai orang yang dapat memberikan pelatihan kepada peserta didik. Untuk dapat melatih peserta didik sudah barang tentu guru sendiri harus memiliki berbagai keterampilan dan mampu menerapkannya. Konsep kepelatihan ini adalah merupakan perwujudan dari upaya guru memberikan keterampilan pada peserta didik. Keterampilan yang dimiliki siswa adalah merupakan bekal bagi para siswa kelak hidup di tengah masyarakat.

- b. Tugas Tenaga Pendidik dalam bidang kemanusiaan di sekolah adalah merupakan perwujudan dari tuntutan bahwa seorang guru harus mampu menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Guru harus tetap menunjukkan wibawa, tetapi tidak membuat siswa menjadi takut karena wibawa yang diterapkannya.
- c. Tugas Tenaga Pendidik dalam bidang kemasyarakatan, tugas ini merupakan konsekuensi guru sebagai warga negara yang baik atau sering disebut (*tobe good citizenship*) yakni warga yang memiliki kecerdasan baik intelektual, emosional, sosial maupun spiritual memiliki rasa bangga dan tanggung jawab, turut mengemban dan melaksanakan apa-apa yang telah digariskan oleh bangsa dan negara lewat UUD 1945. Ketiga tugas guru itu harus dilaksanakan secara bersama-sama dalam kesatuan tindakan yang harmonis dan dinamis. Seorang guru tidak hanya mengajar didalam kelas saja, tetapi harus mampu menjadi inisiator, motivator, dan dinamisator pembangunan di mana ia bertempat tinggal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persiapan rekrutmen tenaga pendidik, sistem penyebaran pengumuman tenaga pendidik, penerimaan lamaran tenaga pendidik serta seleksi pelamar tenaga pendidik di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara serta dokumentasi yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Periapan rekrutmen dilakukan melalui analisis kebutuhan pegawai. Analisis dilakukan untuk mengetahui berbagai hal termasuk jumlah serta kualifikasi yang dibutuhkan. Penetapan peraturan rekrutmen disesuaikan dengan peraturan yayasan, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta kode etik yayasan. Proses perekrutan tidak melalui panitia khusus namun melibatkan pihak yayasan, bidang akademik madrasah serta tata usaha.
2. Penyebaran pengumuman rekrutmen dilakukan melalui dua cara yaitu melalui media digital dan media sosial serta melalui alumni sekolah. Media digital meliputi web dan blog sekolah sedangkan media sosial melalui *facebook*, *instagram* serta aplikasi *whatsapp*.
3. Penerimaan lamaran tenaga pendidik rekrutmen dilakukan melalui pengiriman surat lamaran. Pelaksanaan rekrutmen tidak memiliki jadwal rutin tertentu namun disesuaikan dengan kebutuhan, situasi serta kondisi lembaga. Syarat utama yang ditentukan oleh lembaga meliputi syarat kemampuan dan pengetahuan keagamaan seperti kemampuan sholat dan membaca Al-qur'an serta kualifikasi yang dimiliki pelamar.
4. Seleksi pelamar tenaga pendidik dilaksanakan melalui tahap seleksi berkas, tes tertulis untuk mengetahui potensi akademik pelamar dan tes wawancara untuk mengetahui lebih jauh tentang kualifikasi pelamar.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kesimpulan, maka dapat direkomendasikan bahwa sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik bermanfaat bagi peningkatan mutu pendidikan di MTs Al-Hikmah. Ini harus dilanjutkan atau diteruskan dengan perbaikan-perbaikan atau peningkatan-peningkatan pada aspek-aspek tertentu. Untuk itu direkomendasikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam program sebagai berikut:

1. Pada tahap persiapan rekrutmen perlu benar-benar diseleksi pihak-pihak yang akan terlibat dalam proses pelaksanaan rekrutmen. Akan lebih baik jika dibentuk panitia khusus penerimaan calon tenaga pendidik yang sebelumnya telah dibekali dengan ilmu serta kemampuan rekrutmen sehingga proses rekrutmen akan menjadi lebih baik lagi.
2. Dalam penyebaran pengumuman melalui media sosial perlu diperhatikan bentuk pengumuman yang disebar. Bentuk pengumuman secara tidak langsung merepresentasikan lembaga itu sendiri sehingga akan terbentuk image yang baik dari lembaga.

3. Penerimaan melalui surat lamaran tidak hanya dapat dilakukan secara langsung namun juga dapat dilakukan secara digital melalui email. Hal ini akan sangat membantu efisiensi bagi pelamar serta akan terbentuk sistem arsip yang lebih baik.
4. Dalam proses wawancara perlu dilibatkan personal yang memiliki kemampuan penilaian psikologis sehingga dapat membaca kemampuan pelamar dari sisi psikologisnya.



DAFTAR RUJUKAN

- Abd. Ghofur, Dkk. "Pendampingan Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah" Vol 2 (2023)
- Aldino, Muhammad, and Nurul Hidayati Murtafiah. "PENDIDIK TERHADAP KUALITAS GURU" 02, no. 05 (2023)
- Alfiyanto, Afif. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru Di SMA Nurul Palembang" 12, no. 1 (2022)
- Candra Wijaya, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI, 2019.
- Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, 2012.
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*,. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Hidayat Dan Asriyantini. "Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik" Vol. 1, no. September (2020)
- Ibrahim Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Cet 4. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Imam Wahyudi. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pers, 2016.
- Lail, Anisa Nur, Rahmat Soe, and Usfandi Haryaka. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Islam Swasta Di Samarinda" 05, no. 02 (2023)
- Lexy J Moleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Margono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Qurratu A'yun Dkk. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA." *Jurnal Pendidikan* 4 No. (2019)
- Rugaiyah, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru Di Era Disrupsi Pendidikan*. Suka Bumi: CV Jejak, 2022.

- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Saifudin Anwar. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011.
- Sari, Arrum Intan, Afriza Afriza, and Tuti Andriani. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan" Vol 4, no. No 1 (2023)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Bandung: PT Rineka Cipta, 2002.
- Syaiful Bahri Djamarah. *Guru & Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Dan Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru Dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara, 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru Dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara, 2016.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Dan Dosen*. Cet 2. Bandung: Citra Umbara, 2009.
- Usman, Moh. User. *Menjadi Guru Profesional*. Cet 9. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.