

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
DI SMA NURUL ISLAM YAYASAN PONDOK PESANTREN
NURIS ANTIROGO KECAMATAN ANTIROGO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:
Anis Safa'ah
NIM: T20163066

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
APRIL 2020**

:

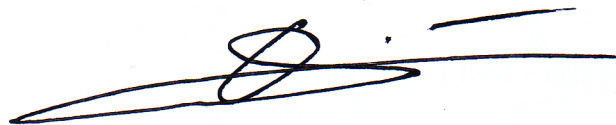
**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
DI SMA NURUL ISLAM YAYASAN PONDOK PESANTREN
NURIS ANTIROGO KECAMATAN ANTIROGO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :
Anis Safa'ah
NIM. T20163066

Disetujui Pembimbing



Dr. H. Sofyan Hadi. M.Pd
NIP.197505142005011002

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
DI SMA NURUL ISLAM YAYASAN PONDOK PESANTREN
NURIS ANTIROGO KECAMATAN ANTIROGO
KABUPATEN JEMBER**

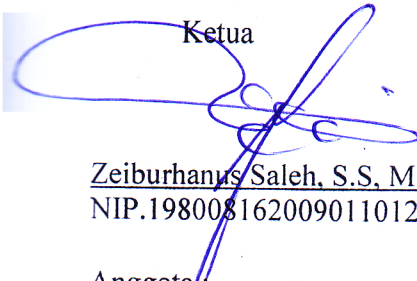
SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan (SP.d)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan program
studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Kamis
Tanggal: 23, April 2020

Tim Penguji

Ketua



Zeiburhanus Saleh, S.S, M.Pd
NIP.198008162009011012

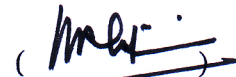
sekertaris



Siti Aminah, M.Pd
NIP.198405212015032003

Anggota:

1. Prof. Dr.Dra. Hj. Titiek Rohanah Hidayati, M.Pd
2. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd



Menyetujui
Plh. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

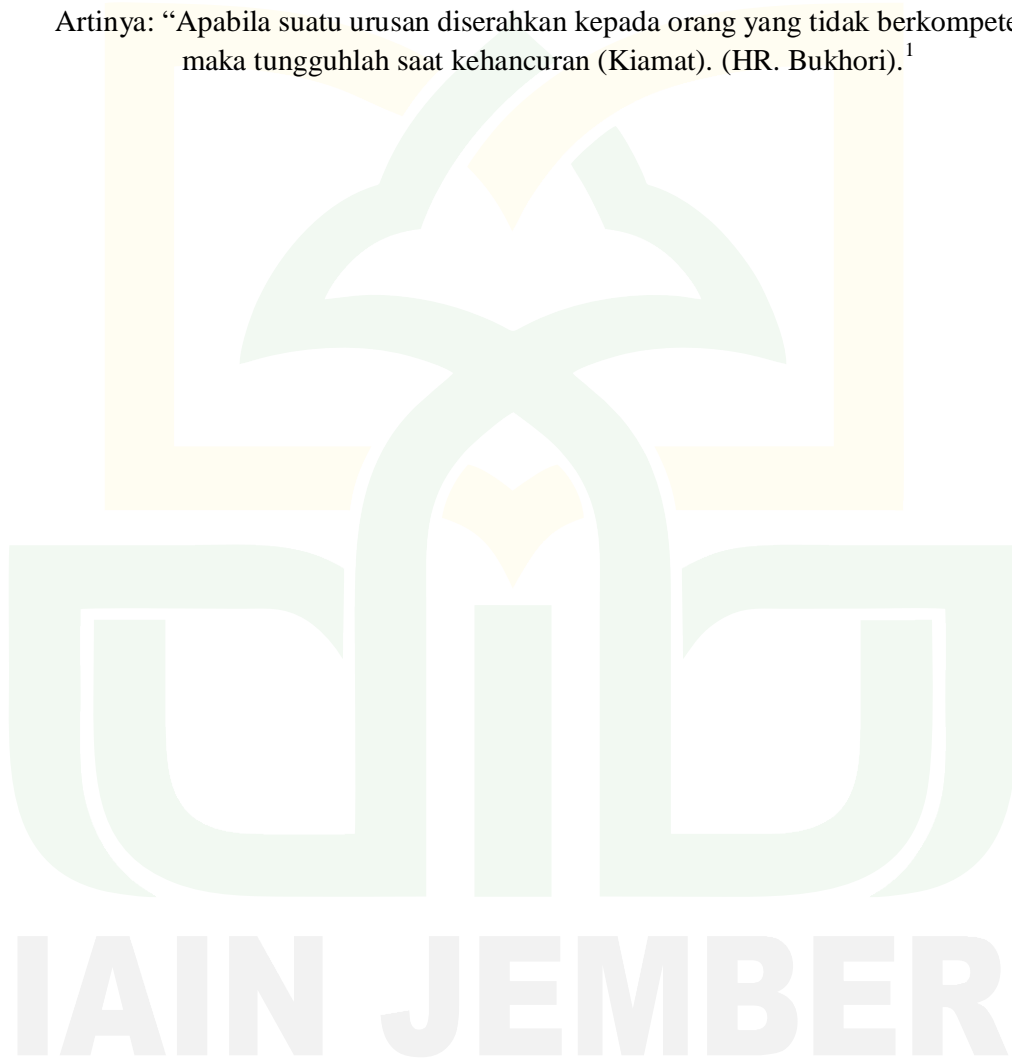


Dr. Mashudi, M.Pd.
NIP. 197209182005011003

MOTTO

إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang tidak berkompeten, maka tunggulah saat kehancuran (Kiamat). (HR. Bukhori).¹



¹Dr. Zainal Arifin, *Tafsir Ayat-ayat Manajemen* (Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam, 2019), 92.

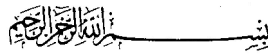
PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan kepada :

1. Kepada seluruh keluarga yang saya sayangi, yang selalu mendoakan serta memberikan saya motivasi. Khususnya kepada kedua orang tuaku Bapak Samsuri dan Ibu Sunarsih yang telah berjuang, bekerja keras dan memberikan saya dukungan serta mendoakan setiap langkah yang saya jalani;
2. Kakak dan adik perempuanku (Hanifatuz zaqiyah & Syauqiatul widadil ummi) yang selalu menjadi motivasi saya, untuk terus menjadi yang terbaik serta memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
3. Keluarga besar MPI C2 angkatan 2016 yang teramat saya sayangi, senasib seperjuangan, saling bahu membahu sama lain, memberikan motivasi serta memberikan cerita indah hingga terselesainya penulisan skripsi ini;
4. Sahabat seperjuangan SILI di PPME. Nuris 2 yang aku sayangi, terimakasih atas dukungan dan Do'a mulai dari awal hingga terselesainya penulisan skripsi ini.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR



Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq serta Hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Baginda Muhammad SAW yang telah menunjukkan dan membimbing penulis dari jaman jahiliyah menuju jaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas izin- Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember” dengan lancar sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program sarjana di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Terlepas dari hal tersebut kurangnya pengetahuan penulis tentu berpengaruh terhadap kualitas penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun bagi semua pihak merupakan hal yang berharga bagi penulis.

Tanpa motivasi, bantuan, bimbingan, arahan serta doa dari berbagai pihak tentunya penulisan skripsi ini tidak bisa berjalan dengan baik. Seiring dengan itu, penulis haturkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Soeharto, S.E., M.M. selaku Rektor IAIN Jember yang telah memfasilitasi kami selama proses kegiatan belajar-mengajar di lembaga ini;
2. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian;
3. Nuruddin M. Pd.I selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian;

4. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan, serta bersedia meluangkan banyak waktunya demi kelancaran penulisan skripsi ini;
5. H. Abdul Muis, S.Ag, M.Si selaku kepala perpustakaan IAIN Jember, beserta karyawan yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan fasilitas referensi bagi mahasiswa;
6. Gus Robith Qoshidi, Lc selaku Kepala sekolah SMA Nuris Jember;
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini.

Semoga dukungan, bantuan dan arahan semua pihak yang telah diberikan kepada penulis, menjadi amal ibadah dengan pahala yang berlipat ganda dari Alla SWT. Tentunya skripsi ini tidak luput dari kekurangan oleh karena itu, kritik dan saran dapat menjadi masukan bagi penulis penulis berharap skripsi ini dapat menjadi masukan bagi penulis. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca sekalian

Jember, 23 April 2020

Anis Safa'ah

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Anis Safa'ah, 2020. *Rekrutmen Tenaga Pendidikan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Nurul Islam Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Summersari Jember.*

Kata Kunci : Rekrutmen, Tenaga Pendidik, MSDM

Tenaga pendidik merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan lahir dari sistem dan proses pendidikan yang berkualitas, dan sebaliknya untuk dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas. Jadi sumber daya manusia merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur lain merupakan unsur pasif yang bisa dirubah oleh kreativitas manusia. Oleh karenanya, maka dengan pengelolaan sumber daya manusia berkualitas, diharapkan akan dapat mengkondisikan unsur-unsur lain agar bisa mendukung terbentuknya pendidikan berkualitas. faktor terpenting dalam MSDM adalah rekrutmen. Karena keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik dalam suatu lembaga sangat menentukan keberhasilan terwujudnya dari lembaga itu sendiri. Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang bisa menjawab kebutuhan pekerjaan yang disiapkan organisasi.

Fokus penelitian dalam skripsi ini yaitu:1) Bagaimana Proses persiapan pelaksanaan Rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok pesantren Nuris Jember ? 2) Bagaimana Metode publikasi dalam rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok pesantren Nuris Jember? 3) Bagaimana Sistem Seleksi Tenaga pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok pesantren Nuris Jember?

Tujuan penelitian ini yaitu:1)mendeskripsikan Proses persiapan pelaksanaan Rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok pesantren Nuris Jember. 2) mendeskripsikan Metode publikasi dalam rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok pesantren Nuris Jember. 3) mendeskripsikan Sistem Seleksi Tenaga pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok pesantren Nuris Jember.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, yang jenisnya studi kasus. sedangkan Teknik pengumpulan menggunakan observasi partisipan pasif, wawancara semistruktur dan dokumentasi. Yang di analisis dengan pengumpulan data, kondensasi data, tampilan data dan penyajian data. Untuk keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan 1) proses persiapan yang dilaksanakan di SMA Nuris meliputi a. Analisis kebutuhan tenaga pendidik. b. penentuan jadwal rekrutmen tenaga pendidik. 2) metode publikasi dalam rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris meliputi metode a. Internal yaitu : informasi dari mulut ke mulut dan bekerjasama dengan alumni b. eksternal yaitu: media sosial, penempelan brosur di tempat-tempat umum, dan bekerjasama dengan perguruan tinggi. 3) proses seleksi tenaga pendidik baru di SMA Nuris yaitu meliputi a. seleksi administrasi b. seleksi *microteacing* c. Seleksi wawancara yayasan d. Tanda tangan kontrak.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Kontek Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	10
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Kajian Teori	17
1. Manajemen Pendidikan Islam	17
a. Pengertian Manajemen Pendidikan Islam	17

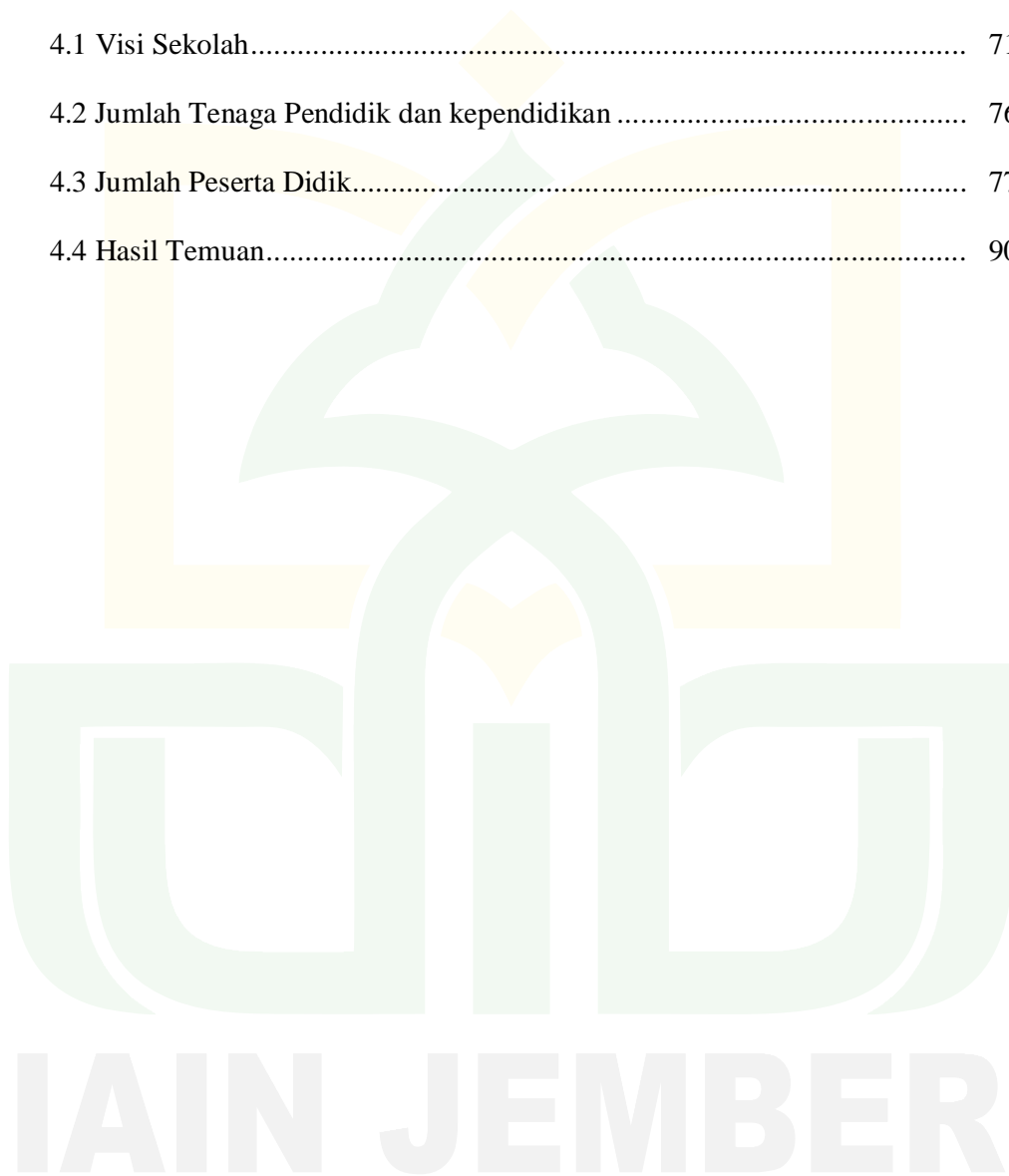
b. Ruang Lingkup dan Fungsi Manajemen Pendidikan Islam .	21
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	23
b. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	25
3. Tenaga Pendidik	27
a. Pengertian Tenaga Pendidik.....	27
b. Standart Pendidik dan Tenaga Pendidik	28
4. Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	30
a. Pengertian Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	30
b. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik	35
c. Sumber dan Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik	36
d. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik	41
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	53
B. Lokasi Penelitian	54
C. Subyek Penelitian	56
D. Teknik Pengumpulan Data	57
E. Analisis Data.....	59
F. Keabsahan Data.....	63
G. Tahap-tahap Penelitian	64
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	68
A. Gambaran Obyek Penelitian	68
B. Penyajian Data Dan Analisis	77

C. Pembahasan Temuan.....	90
BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran-saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Keaslian Tulisan	
2. Matrik	
3. Jurnal Penelitian	
4. Surat Permohonan Ijin Penelitian	
5. Surat Selesai Penelitian	
6. Pedoman Wawancara	
7. Hasil Wawancara	
7. Dokumentasi	
8. Biodata Penulis	

IAIN JEMBER

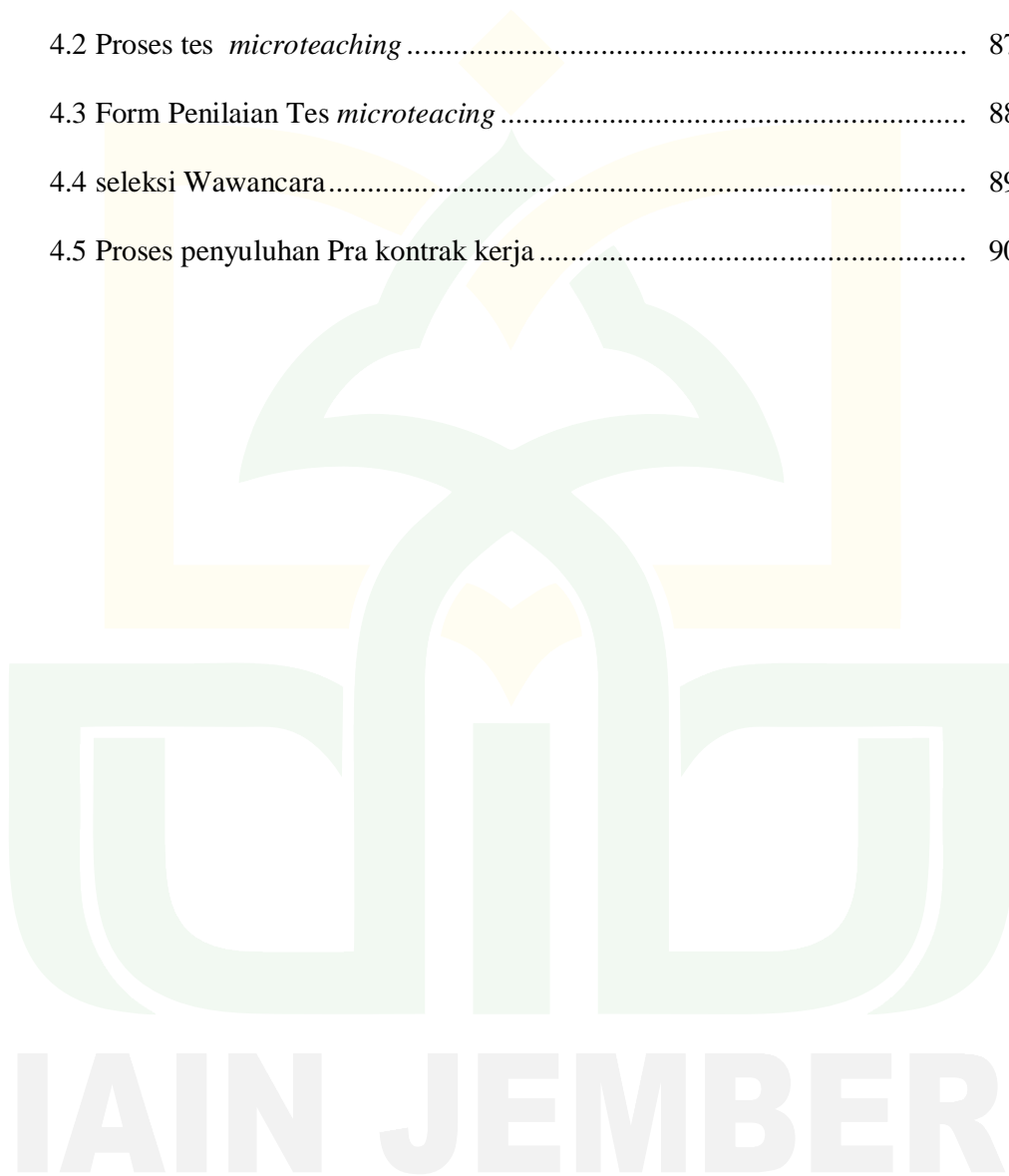
DAFTAR TABEL

2.1 Originalitas	16
4.1 Visi Sekolah.....	71
4.2 Jumlah Tenaga Pendidik dan kependidikan	76
4.3 Jumlah Peserta Didik.....	77
4.4 Hasil Temuan.....	90



DAFTAR GAMBAR

4.1 Brosur informasi rekrutmen tenaga pendidik	84
4.2 Proses tes <i>microteaching</i>	87
4.3 Form Penilaian Tes <i>microteacing</i>	88
4.4 seleksi Wawancara.....	89
4.5 Proses penyuluhan Pra kontrak kerja	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri. Jadi banyak hal yang dibicarakan ketika kita membicarakan pendidikan. Aspek-aspek yang biasanya paling dipertimbangkan antara lain: kesadaran, pencerahan, pemberdayaan, dan perubahan perilaku.² Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dan krisis dalam menghadapi dunia global.³

Pegawai atau personalia, terutama tenaga pendidik, merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berhasil dengan baik tanpa peran seorang guru. Secara institusional, kemajuan suatu lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh pemimpin lembaga tersebut dari pada oleh pihak lain. Akan tetapi dalam proses pembelajaran, seorang guru berperan paling menentukan melebihi metode atau materi.

² Mujammil qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Penerbit Erlangga, 2010), 127.

³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja rosdakarya, 2006), 4.

Urgensi guru dalam proses pembelajaran ini terlukis A. Malik fadjar, “ *al-thariqah ahammu min al- maddah wakinna al- muddaris ahammu min al-thariqah*” yang artinya metode lebih penting dari pada materi, tetapi guru lebih penting dari pada metode.⁴

Peranan serta kualitas seorang guru ini sangat penting untuk memajukan dan meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan, atau sebaliknya, bisa juga menghancurkannya. Karena ketika guru mampu berlaku profesional dan dapat mengelola dengan baik, tentunya mereka akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya serta menciptakan inovasi-inovasi pembelajaran untuk mewujudkan kesuksesan pembelajaran peserta didik.

Menurut Undang- Undang RI No. 20 tahun 2003 sistem pendidikan nasional (SISDIKNAS) pasal 40 ayat 2, guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban diantaranya; pertama, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif dinamis, dan dialogis. Kedua mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Ketiga, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁵

Sumber daya manusia atau guru yang berkualitas akan lahir dari sistem dan proses pendidikan yang berkualitas, dan sebaliknya untuk dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas. Jadi sumber daya manusia merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur lain merupakan unsur pasif yang bisa dirubah oleh kreativitas manusia. Oleh karenanya, maka dengan pengelolaan sumber daya manusia berkualitas, diharapkan akan dapat mengkondisikan unsur-unsur lain

⁴ Mujammil qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: penerbit erlangga, 2010),129

⁵ UU RI No. 20 tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas).

agar bisa mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Seperti yang diungkapkan oleh E. Mulyasa bahwa manajemen personalia atau tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dengan kondisi yang menyenangkan.⁶

Terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan, maka dalam pelaksanaannya harus bisa menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Manajemen sumber daya manusia harus bisa menyiapkan pegawai, hal ini adalah guru, yang handal guna membantu terwujudnya pendidikan bangsa yang diharapkan selama ini. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik pula, maka keteraturan dan berlangsungnya proses organisasi bisa berjalan dengan baik dan tercipta harmoni antar komponen-komponen organisasi tersebut, oleh karena itu seorang manajer harus benar-benar memahami akan pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dalam sumber daya manusia salah satu unsur terpenting adalah rekrutmen.

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi.⁷ Rekrutmen juga termasuk sarana untuk menyiapkan sebanyak-banyaknya tenaga kerja yang sesuai dengan syarat dan kualifikasi yang diharapkan oleh organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah disiapkan (*job discription*). Keberhasilan rekrutmen tenaga

⁶ Mujammil qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: penerbit erlangga, 2010),130.

⁷ R. Wayne mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga,2008),132.

pendidik, dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan terwujudnya dari lembaga itu sendiri. Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang bisa menjawab kebutuhan pekerjaan yang disiapkan organisasi. Karena begitu pentingnya rekrutmen ini, tidak mustahil bahwa tugas manajemen sumber daya berikutnya menjadi lebih mudah dan berjalan dengan baik. Misalnya, dengan keberhasilan rekrutmen maka proses seleksi, penempatan peningkatan dan pengembangan (pemberdayaan) serta evaluasi akan menuai keberhasilan pula.

Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya di samping itu yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjelaskan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.⁸

Hal ini juga telah dijelaskan dalam firman Allah SWT Al- Quran surah Al- Qashas ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁹

⁸K. A. Rahman, Dkk, “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi” *jurnal pendidikan islam*, 1, vol. 9, (April 2015), 24.

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV. PENERBIT JUMANATUL,2004), 388.

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan keputusan dan kelayakan. persoalan ini juga pernah diingatkan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya: “Barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme padahal di sana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut, maka dia telah mengkhianati amanah yang diberikan oleh Allah SWT, Rasul-Nya, dan kaum Muslimin.¹⁰

Melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada saat ini, masih banyak permasalahan-permasalahan tenaga pendidik (guru), yang masih belum teratasi. Yang nantinya akan berdampak besar terhadap kualitas generasi bangsa atau peserta didik. Seperti sistem Perencanaan perekrutan yang kurang matang sehingga mengakibatkan kurang matangnya pelaksanaan rekrutmen; pengangkatan guru yang hanya sekedar mengisi kekosongan, Sehingga mengakibatkan banyaknya tenaga pendidik atau guru yang tidak mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Sebagaimana kasus yang terjadi di SDIT Darul muttaaqin Bogor, dalam pelaksanaan rekrutmen SDIT Darul Muttaqin belum mempunyai standar yang baku, Sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik terlalu singkat mulai dari pengumpulan berkas lamaran, tes seleksi, sampai dengan pengumuman hasil seleksi. sehingga menyulitkan bagi calon pelamar dalam menyiapkan berkas yang disyaratkan, Dan hal ini berdampak berkurangnya jumlah pelamar yang memenuhi syarat seperti harapan lembaga. Penempatan tenaga penddik di SDIT Darul Muttaqin Bogor masih ada beberapa yang tidak

¹⁰ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press, 2009),153.

sesuai dengan latar belakang akademis.¹¹ Yang nantinya akan mempengaruhi pada kualitas dan kompetensi seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Sebagaimana disebut dalam pasal 39 Undang- Undang No 20 tahun 2003 mengenai tugas seorang tenaga pendidik yaitu merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.¹²

Sekolah Menengah Atas (SMA) Nuris merupakan salah satu sekolah swasta yang berada di dalam Naungan Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Summersari Jember. Akan tetapi walaupun SMA Nuris ini tergolong sekolah swasta yang berada di naungan yayasan, SMA Nuris ini tidak kalah dengan sekolah-sekolah Negeri yang ada diluar, SMA Nuris ini mempunyai Tenaga pendidik yang berkualitas hal ini terbukti dengan banyaknya Guru yang linier dengan bidangnya, selain itu banyaknya peserta didik SMA Nuris yang berprestasi baik tingkat Nasional maupun Internasional, bahkan banyak alumninya yang masuk di Universitas-universitas bergengsi di Indonesia seperti UI, UGM, UIN Syarif Hidayatullah dll. Tentunya hal itu juga tidak lepas dari peran seorang guru. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompetensi SMA Nuris selalu melaksanakan Rekrutmen guru dengan beberapa tahap.

Rekrutmen Tenaga pendidik di SMA Nuris dilaksanakan secara rutin setiap tahun, karena sistem kerja yang dilaksanakan di SMA Nuris yaitu sistem kerja Kontrak. setiap tenaga pendidik yang ingin tetap mengajar di sana harus

¹¹ Putri Amalia, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqin Parung Jember*, skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulla, 4.

¹² Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, Sistem pendidikan Nasional (Sisdiknas)

mengajukan perpanjangan kontrak terlebih dahulu, sedangkan untuk guru yang tidak ingin memperpanjang kontrak harus membuat surat risagnt. Oleh sebab itu di SMA Nuris selalu melaksanakan rekrutmen secara rutin, untuk mencari pengganti guru yang tidak memperpanjang kontrak. Hal ini berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada kepala sumber daya manusia Yayasan pondok pesantren Nuris Jember bahwa di sana mempunyai dua macam Rekrutmen yang pertama berdasarkan Analisis kebutuhan yang biasanya dilihat dari hasil analisis tenaga pendidik yang tidak memperpanjang kontrak kerja atau mengajar dan yang ke dua yaitu insidental karena adanya pergesaran struktural atau adanya guru yang di angkat menjadi Pegawai Negeri sipil (PNS).¹³

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik menulis Skripsi dengan Judul **“Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam Antirogo Sumpersari Jember”**

B. Fokus Penelitian

Bagian ini mencatatkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Adapun fokus penelitian yang berkaitan dengan judul **“Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Kecamatan Sumpersari Kabupaten Jember”**

¹³ Ibu Arifiah, Studi Pendahuluan, diwawancarai oleh Anis Safa'ah, 30 September 2019.

1. Bagaimana proses persiapan pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember ?
2. Bagaimana Metode publikasi dalam proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember?
3. Bagaimana sistem seleksi Tenaga Pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.¹⁴ Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan proses persiapan pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nuris Antirogo Jember.
2. Untuk mendeskripsikan metode publikasi dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nuris Antirogo Jember.
3. Untuk mendeskripsikan sistem seleksi dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis.¹⁵ Seperti kegunaan bagi penulis, instansi masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis.

¹⁴ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press,2017), 45.

¹⁵ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press,2017), 45.

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa dijadikan bahan sebagai penambah wawasan untuk memperluas keilmuan, khususnya tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu juga bisa dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai bahan latihan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam rangka memperluas pengetahuan terkait bagaimana Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi SMA Nuris Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur keilmuan, rujukan pendukung dan pengembangan budaya intelektual bagi kalangan akademis. Sehingga dapat menjadi informasi bagi seluruh civitas akademik.

c. Bagi Masyarakat luas atau pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan pembaca, sehingga berguna bagi seluruh lapisan masyarakat sebagai pengembangan wawasan pengetahuan sekaligus menjadi motivasi bagi masyarakat atau pembaca.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahan pemahaman terhadap makna istilah bagaimana di maksud oleh peneliti. Adapun tujuannya tidak lain adalah untuk memudahkan para pembaca dalam memahami secara komprehensif terhadap maksud kandungan serta alur pembahasan bagi judul karya ilmiah ini, yang terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai beberapa istilah pokok yang terdapat dalam judul ini, yakni sebagai berikut:¹⁶

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan- jabatan tertentu yang masih kosong.

2. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau guru adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru , dosen, konselor, fasilitator, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat

¹⁶ Tim penyusun, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah* (Jember: STAIN Jember press, 2018). 45.

digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama lembaga, pegawai, masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan definisi istilah-istilah diatas dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas penarikan guru yang dilakukan lembaga pendidikan untuk memperoleh guru yang berkualitas dengan menggunakan suatu proses Manajemen Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan meliputi deskripsi pembahasan yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.¹⁷ Penulisan sistematika pembahasan ini adalah bentuk naratif, bukan seperti bentuk daftar isi.

Bab Satu berisi pembahasan yang berisi tentang proses pemikiran dalam penelitian pustaka yang meliputi: latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan

Bab Dua kajian kepustakaan. Bagian ini terdiri dari dua sub bab yaitu: penelitian terdahulu dan kajian teori. Penelitian terdahulu ini mencantumkan penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, kemudian kajian teori yang memuat tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif MSDM

¹⁷ Tim Penyusun, *Pedoman karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018),73.

Bab Tiga metode penelitian. Bagian ini beberapa sub bab yang berupa pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap- tahap penelitian.

Bab Empat penyajian data dan analisis. Bagian ini terdiri dari beberapa sub bab yang berupa, gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis, dan pembahasan temuan.

Bab Lima penutup atau kesimpulan dan saran. Pada bagian ini terdiri dari kesimpulan dan saran- saran.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu kegiatan untuk menemukan inspirasi serta dapat menjamin orijinilitas dan posisi penelitian yang akan dilakukan. Dalam hal ini peneliti mengambil beberapa skripsi yang mempunyai keterkaitan dengan judul penelitian yang akan dilaksanakan peneliti.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, desirtesi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana originalitas dan posisi penelitian yang akan dilakukan.

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang di gunakan sebagai perbandingan:

1. Dwi Utami, 2016. *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta*. Tesis, program studi Manajemen Pendidikan Islam, Program pasca sarjana, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.¹⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

¹⁸Dwi Utami, “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta*”. Tesis, program studi Manajemen Pendidikan Islam, Program pasca sarjana, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2015.

SD Ta'mirul islam surakarta telah melaksanakan tahapan dan fungsi manajemen rekrutmen tenaga pendidik baru dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan secara efektif dan selektif. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa tahap-tahap rekrutmen yang di laksanakan di SD Ta'mirul islam surakarta meliputi: analisis kekurangan tenaga pendidik yang dilaporkan oleh pihak sekolah. Serta menetapkan peraturan-peraturan untuk calon tenaga pendidik baru. *Kedua*, penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru yang dilakukan tim dengan cara menginformasikan kepada guru-guru, melalui web, dan iklan di koran. *Ketiga*, proses penyeleksian yang meliputi : tes administrasi, tes tulis, wawancara yayasan dan tes sekolah. *Keempat*, mengambil kebijakan yang melibatkan kepala sekolah dan guru- guru yang ada di sekolah.

2. Darmono, 2018. *Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Pondok Rhoudhotil Qur'an Tlogoanyar Lamongan*. Skripsi, program Studi Manajemen Dakwa, Fakultas dakwa dan ilmu komunikasi Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.¹⁹

Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Pondok Roudhotul Qur'an Tlogoanyar Lamongan serta hambatannya. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi dan interview. Hasil dari

¹⁹ Darmono. *Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Pondok Rhoudhotil Qur'an Tlogoanyar Lamongan*. Skripsi, program Studi Manajemen Dakwa, Fakultas dakwa dan ilmu komunikasi Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018.

penelitian ini diketahui bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di pondok pesantren Roudhotul Qur'an berbeda-beda sesuai dengan jenis sesuai dengan jenis yang dibutuhkan. Untuk proses seleksinya menggunakan pendekatan secara langsung. Rekrutmen pegawai dilakukan dengan cara mencari sumber daya manusia yang sarjana atau masih kuliah, selain untuk mahasiswa diberlakukan juga untuk alumni pondok pesantren Roudhotul Qur'an. Untuk menyeleksi sumber daya manusia yang statusnya dari luar atau mahasiswa yaitu melalui magang selama satu bulan. Jadi dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi di Pondok Roudhotul Qur'an menggunakan metode rekrutmen dari dalam. Yang mana tidak di umumkan di berbagai media.

3. Ayu Istikomah, 2014. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Pramata Unggulan*. Skripsi, Jurusan Kependidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.²⁰ Dalam hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilaksanakan baik namun masih belum maksimal karena persiapan guru kurang matang. Dan guru disini masih belum bisa terlibat langsung dalam pembuatan strategi rekrutmen. Seorang guru hanya membantu menjelaskan *microteaching* maka dari itu masalah yang di alami para calon guru belum diketahui seluruhnya

²⁰ Ayu Istikomah, 2014. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Pramata Unggulan*. Skripsi, Jurusan Kependidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

oleh sekolah. Dalam menetapkan media informasi lowongan kerja juga masih terganggu oleh jaringan

Tabel 2.1

ORIGINALITAS PENELITIAN

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
1	Dwi Utami, 2016. <i>Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta</i> . Tesis, program studi Manajemen Pendidikan Islam, Program pasca sarjana, Institut Agama Islam Negeri Surakarta	<p>a. Dalam penelitian terdahulu sama penelitian ini, sama-sama meneliti tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik.</p> <p>b. Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif</p>	<p>a. perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel ke dua yang digunakan yaitu meningkatkan kualitas pendidikan. Sedangkan penelitian ini meneliti tentang rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif MSDM</p> <p>b. perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokusnya. Pada penelitian terdahulu lebih fokus ke manajemen rekrutmen nya sehingga kajiannya lebih luas. Sedangkan penelitian ini hanya fokus terhadap pelaksanaan rekrutmen.</p>	
2	Darmono, 2018. <i>Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Pondok Roudhotul Qur'an Tlogoanyar Lamongan</i> . Skripsi, program Studi Manajemen Dakwa, Fakultas dakwa dan ilmu komunikasi Islam, Universitas Islam	<p>a. Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama meneliti tentang Rekrutemen</p> <p>b. Penelitian terdahulu dengan penelitian ini ,menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif deskriptif.</p>	<p>a. penelitian terdahulu objeknya pondok pesantren Roudhotul Qur'an sedangkan penelitian ini objeknya di yayasan pondok pesantren Nuris lembaga pendidikan formal</p>	

	Negeri Sunan Ampel Surabaya			
3	Ayu Istikomah, 2014. <i>Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Pramata Unggulan</i> . Skripsi, Jurusan Kependidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	a. Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama meneliti tentang rekrutmen. b. Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif	a. penelitian terdahulu dengan penelitian ini mempunyai letak perbedaan pada subjek yang akan diteliti. Pada penelitian terdahulu subjeknya tenaga pendidik dan kependidikan Sedangkan penelitian ini subjeknya adalah tenaga pendidik saja	
4	Anis safa'ah, 2020, <i>Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Perspektif MSDM di SMA Nurul Islam yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember</i> . Insitut Agama Islam Negeri Jember Jember			a. Bagaimana persiapan pelaksanaan rekrutmen di SMA Nuris? b. Bagaimana Metode publikasi yang digunakan di SMA Nuris Negeri Jember ? c. Bagaimana sistem seleksi calon tenaga pendidik di SMA Nuris Jember?

B. Kajian Teori

1. Manajemen Pendidikan Islam

a. Pengertian Manajemen Pendidikan Islam

Terdapat banyak variasi definisi manajemen yang diajukan oleh para tokoh. Perbedaan dan variasi tersebut lebih disebabkan oleh sudut pandang dan latar belakang keilmuan yang dimiliki oleh para tokoh. Akan tetapi, definisi yang diajukan tersebut tidak keluar dari substansi

manajemen pada umumnya, yaitu usaha mengatur seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan. Secara sistematis, kata manajemen yang umum pada saat ini berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Kata *management* berasal dari bahasa latin, yaitu *mano* yang berarti tangan, menjadi *manus* yang berarti bekerja berkali-kali dengan menggunakan tangan. Ditambah imbuhan *agere* yang berarti melakukan sesuatu, yang kemudian menjadi *managiare* yang berarti melakukan sesuatu berkali-kali dengan menggunakan tangan-tangan.

Sedangkan secara terminologi, pengertian manajemen telah diajukan oleh banyak tokoh manajemen. Pengertian yang diajukan berbeda-beda dan sangat terpengaruh dengan latar belakang kehidupan, pendidikan, dasar falsafah, tujuan dan sudut pandang tokoh dalam melihat persoalan yang dihadapi. dari banyak pengertian tersebut manajemen dapat diartikan dengan tuju sudut pandang sebagai berikut:

Pertama, manajemen sebagai alat atau cara; Millon Brown mengatakan bahwa manajemen adalah alat atau cara untuk menggunakan orang-orang, uang, perlengkapan, bahan-bahan dan metode secara efektif untuk mencapai tujuan.

Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk

mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Kedua, manajemen sebagai daya atau kekuatan; Albert Lepawsky berpendapat bahwa manajemen adalah tenaga atau kekuatan yang memimpin, memberi petunjuk untuk mengarahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Ketiga, Manajemen sebagai sistem; menurut Sanusi manajemen sebagai sistem tingkah laku manusia yang kooperatif diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu untuk melakukan tindakan-tindakan rasional yang dilakukan secara terus menerus.

Keempat, manajemen sebagai proses; George R. Terry menyebutkan manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengadilan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kelima, manajemen sebagai Fungsi; William Spriegel berpendapat manajemen sebagai kegiatan perusahaan yang mestinya dapat diterapkan bagi kegiatan non perusahaan yang berupa pemberian pengarahan dan pengendalian bermacam-macam dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Keenam, manajemen sebagai Tugas sebagaimana yang didefinisikan oleh Vermon A. Musselman yang dikutip oleh Maman Ukas

mengungkapkan manajemen sebagai tugas perencanaan, pengorganisasian, penstafan, dan pengawasan pekerjaan lainnya agar mencapai satu atau lebih tujuan.

Ketujuh, Manajemen sebagai aktivitas atau usaha; H. Koontz dan Donnel manajemen adalah usaha mendapatkan sesuatu dari orang lain.

Berbagai sudut pandang dan variasi pengertian manajemen tersebut memberi gambaran inti bahwa manajemen adalah usaha memanej organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Efektif berarti mampu mencapai tujuan dengan baik, sedangkan efisien berarti melakukan sesuatu dengan benar.²¹

Pendidikan secara universal dapat didefinisikan sebagai usaha sadar yang dilakukan oleh individu dari waktu ke waktu dan memiliki dampak yang luar biasa bagi kehidupan individu itu sendiri. Pendidikan pada akhirnya adalah dampak untuk mengembangkan kemampuan potensial dan membentuk sikap dan tingkah laku manusia menjadi lebih baik.

Berdasarkan pengertian manajemen dan pendidikan diatas dapat dikatakan bahwa manajemen pendidikan adalah proses untuk mengoptimalkan, menyelaraskan, memberdayakan dan meningkatkan sumber-sumber yang terdapat dalam pendidikan agar dapat dikelola secara produktif, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan yang akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan.²² Sedangkan

²¹ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: AR_RUZZ MEDIA, 2014), 22- 28.

²² Mukhtar Latif & Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2018),3.

yang dimaksud dengan manajemen pendidikan Islam merupakan suatu proses penataan/pengelolaan lembaga Pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya manusia atau non manusia dalam menggerakkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.²³

b. Ruang Lingkup dan Fungsi Manajemen Pendidikan Islam

Bidang garapan manajemen pendidikan meliputi semua kegiatan yang menjadi sarana penunjang proses belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Subtansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan sebagai proses atau bisa juga disebut dengan fungsi manajemen pendidikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (motivasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi dan negosiasi serta pengembangan organisasi); pengendalian meliputi pemantauan (monitoring); penilaian dan pelaporan.

sedangkan lingkup manajemen pendidikan menurut objek garapan manajemen pendidikan dalam uraian ini adalah semua jenis kegiatan manajemen yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam kegiatan mendidik. Sebagai titik pusat pandangan adalah kegiatan mendidik sekolah. Namun karena kegiatan di sekolah tersebut tidak dapat dipisahkan dari jalur-jalur lingkungan formal maupun non formal, maka tentu saja juga dibahas lingkup sistem pendidikan sampai ke tingkat pusat. Ditinjau dari objek garapan manajemen pendidikan, dengan titik tolak

²³ Mujammil qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Penerbit Erlangga, 2010), 132.

pada kegiatan “dapun inti” yaitu kegiatan belajar mengajar di kelas, sekurang-kurangnya ada 8 (delapan) objek garapan, yaitu: Manajemen Peserta didik, Manajemen kurikulum, Manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan), manajemen pembiayaan, manajemen sarana prasarana, manajemen tata laksana pendidikan atau ketatausahaan sekolah, manajemen Humas, serta manajemen lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi pendidikan.²⁴

Fungsi-fungsi manajemen secara umum telah diuraikan oleh pakar-pakar manajemen dan administrasi. Beberapa fungsi manajemen yang telah diterapkan dalam lembaga pendidikan sebagai berikut:

Perencanaan pendidikan, suatu bentuk keputusan yang diambil untuk menyelenggarakan sistem pendidikan secara efektif dan efisien dan menghasilkan output yang berkualitas yang mampu menjawab permintaan masyarakat.

Pengorganisasian, kegiatan merancang mengelompokkan, membagi tugas, mendelegasikan, dan menetapkan hubungan kerja dalam kegiatan organisasi

Pembiayaan, pembiayaan merupakan hal yang penting untuk menjalankan kegiatan pendidikan.

Pengarahan, proses yang bersifat memberikan arahan pelaksanaan kegiatan pendidikan berdasarkan kedudukan masing-masing.

²⁴ Tim dosen Administrasi pendidikan universitas pendidikan indonesia, *manajemen pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2014), cetakan 4,10-11.

Pelaksanaan, tindakan nyata yang dilakukan oleh para anggota berdasarkan perencanaan yang telah disepakati bersama

Pengawasan, kegiatan yang bertujuan untuk mengontrol jalannya kegiatan pendidikan sebagaimana yang telah disepakati bersama.

Evaluasi, kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh pelaksana yang hasilnya ditunjukkan untuk pengembangan atau pembaruan dalam perencanaan selanjutnya.²⁵

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu mulai dari perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, peintegrasian, pemeliharaan, dan pemisaan tenaga kerja secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal).

Sedangkan menurut bahasa inggris manajemen sumber daya manusia (SDM) disebut "*Human resource management*" yang di singkat HRM. Di negara lain, terkadang disebut "*Personnel*", "*employee relations and industrial relations*", atau "*staffing and development*".²⁶

²⁵ Mukhtar Latif & Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2018),17-18.

²⁶ Azhar Arsyad, *Pokok- Pokok Manajemen: Pengetahuan Praksis Bagi Pimpinan Eksekutif* (Yogyakarta:pustaka pelajar,2002),52.

Manajemen sumber daya berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup *perekrutan*, kompensasi, pelatihan dan pengembangan.²⁷

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, dibawah ini akan dirumuskan definisi-definisi dari beberapa ahli.

Drs. Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa MSDM adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien. membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Yang mana fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Edwin B. Flippo mendefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, peintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya perusahaan, individu, karyawan, dan Masyarakat.

Andrew F. Sikula Administrasi kepegawian atau manajemen personalia adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan.

John B. Miner dan Mery Green Minner mendefinisikan manajemen personalia adalah sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan

²⁷ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* terj. Jimmy sadeli dan bayu prawira hie (Jakarta: Selamba Empat, 2001),4.

menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.²⁸

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan SDM karyawan atau tenaga pendidik jika di dalam lembaga pendidik untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Atau strategi dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia.

b. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai berbagai aktivitas yang merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang tepat organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia sering disebut juga sebagai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Organisasi yang berkembang menjadi besar, usaha-usaha harus dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia di masa depan melalui suatu aktivitas yang disebut dengan perencanaan sumber daya manusia (*Human resource planning*), atau proses penyusunan personalia. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat menunggu untuk mendapatkan orang yang terampil untuk mengisi

²⁸ Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-11.

posisi tertentu. Perusahaan atau organisasi harus berusaha merencanakan kebutuhan di masa yang akan datang dan memutuskan di mana akan menemukan orang yang tepat. Menurut Yohannes Yahya ada tiga bagian perencanaan sumber daya manusia yaitu: penentuan jabatan-jabatan yang harus diisi, pemahaman pasar tenaga kerja dimana karyawan potensial ada, dan pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran karyawan.

Yohannes Yahya juga menyebutkan langkah-langkah proses penyusunan personalia mencakup:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia, yang dirancang untuk menjamin ketepatan orang dan pemenuhan kebutuhan personalia organisasi;
- 2) Penarikan, yang berhubungan dengan pengadaan calon-calon personalia segaris dengan rencana sumber daya manusia;
- 3) Seleksi, yang mencakup penilaian dan pemilihan diantara calon-calon personalia;
- 4) Pengenalan dan orientasi, yang dirancang untuk membantu individu-individu yang dipilih menyesuaikan diri dengan lancar dalam organisasi;
- 5) Latihan dan pengembangan, program ini bertujuan meningkatkan kemampuan perseorangan dan kelompok untuk mendorong efektivitas organisasi;

- 6) Penilaian pelaksanaan kerja dilakukan dengan membandingkan antara pelaksanaan kerja perseorangan dan kelompok untuk mendorong efektivitas organisasi;
- 7) Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi di waktu yang akan datang;
- 8) Perencanaan dan pengembangan karir yang mencakup transfer (promosi, demosi, dan lateral), penugasan kembali, pemecatan, pemberhentian atau pensiun.²⁹

Sedangkan Hadari Nawawi menyebutkan bahwa aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia atau fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: pelayanan, kontrol, pengembangan kompensasi atau akomodasi, dan advis.³⁰ Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan organisasi dalam mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang

3. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau yang biasa kita sebut dengan guru adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi

²⁹ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2018),32-33

³⁰ Darmadi, 34.

pendidik. Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai ke khususkan-nya yaitu: Guru, Dosen, Konselor, Pamong Belajar, dll.

Menurut Undang- undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan ke khususkan-nya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.³¹

Pembahasan mengenai guru tidak terlepas dari suatu tugas dan kewajiban yang melekat padanya. Tugas dan kewajiban ini berbeda dengan “pekerjaan” yang kebanyakan dipahami masyarakat secara umum, hal ini karena pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang menuntut syarat dan kriteria tertentu yang disebut profesi.

b. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan Tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani,

³¹ Tim dosen Administrasi pendidikan universitas pendidikan indonesia, *manajemen pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2014), cetakan 4, 233.

serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Sedangkan kualifikasi kompetensi adalah tingkat kemampuan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik untuk dapat berperan sebagai agen pembelajaran.³²

Sedangkan dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas ke profesionalan”³³

Adapun kemampuan minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

³²Daryanto dan Mohammad Farid, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 86.

³³Mohammad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 139.

- 2) Kompetensi kepribadian mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawah, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan.
- 4) Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.³⁴

4. Rekrutmen Tenaga Pendidik

a. Pengertian Rekrutmen Tenaga Pendidik

Rekrutmen merupakan langkah yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga setelah perencanaan sumber daya manusia, analisis dan klarifikasi pekerjaan. Rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau lembaga akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Rekrutmen juga merupakan proses

³⁴ Daryanto dan Mohammad farid, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 86- 87.

menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang layak. Untuk mengisi lowongan dalam organisasi atau lembaga bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat dengan hubungan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat- kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja sangat penting ketika organisasi atau lembaga perlu memperkerjakan karyawan.

Rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menarik dan penting karena dalam praktik sangat dipengaruhi oleh tiga nilai utama, yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan satu sama lain yang meliputi: keadilan sosial, *affirmative action*, efisiensi manajemen, dan daya tanggap politik.³⁵

Rekrutmen yaitu suatu proses yang dilakukan oleh organisasi. Untuk mendapatkan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup evaluasi dan identifikasi penarikan tenaga kerja. Menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.³⁶ Sedangkan Arun Monappa dan Mirza S. Saiyadain berpendapat bahwa rekrutmen adalah memproses lamaran

³⁵Faustino cardoso gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: ANDI OFFSET,2002),106.

³⁶Lisnandari, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah”, *Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA)*, No. 2, (Desember 2018), 195.

atau memproses calon-calon pegawai untuk pekerjaan tertentu di suatu organisasi atau perusahaan.³⁷

Menurut Henry Simamora, rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Schermerhorn, rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.³⁸

Andrew E. Sikula seperti yang dikutip Amwar Prabu mangkunegara, mengemukakan bahwa “recruitmen is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose, recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input.” (penarikan pegawai atau rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional).³⁹

Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen

³⁷ Mochamad Iskarim, “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM dan Islam”, *Jurnal: manajemen pendidikan islam*, volume 2, Nomer 2, (November 2017)

³⁸ Sofyan tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Jember: STAIN Jember, 2013),60.

³⁹ Mochamad Iskarim, “rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan Islam”, *Jurnal: Manajemen Pendidikan Islam*, volume 2, Nomer 2, (November 2017)

merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak- pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja.

Sedangkan yang dimaksud dengan rekrutmen tenaga pendidik merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan. Di dalam lembaga pendidikan ada beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah. Adapun sebagai berikut:

- 1) Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan;
- 2) Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor- faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru;
- 3) Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain;

- 4) Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.⁴⁰

Menurut Mulyasa “Rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan cakap”.⁴¹ Dalam rangka mendapatkan calon guru atau teaga pendidik yang profesional, harus memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru diantaranya: a). Rekrutmen guru baru harus dirancang dan di rencanakan secara matang, agar dapat memenuhi kebutuhan untuk mendapatkan guru yang profesional; b). Rekrutmen guru harus dilaksanakan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai guru baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. c). Agar mendapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi guru baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki calon guru.⁴²

⁴⁰ Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), 50-51.

⁴¹ E. Mulyasa, *menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remja Rosdakarya, 2004), cet 2, 153.

⁴² Lisnandari, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah”, *Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA)*, No. 2, (Desember 2018), 195.

c. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Tujuan dari Rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁴³

Selain itu tujuan rekrutmen yang pertama adalah memikat pelamar yang berbobot dan berminat dalam menerima tawaran pekerjaan. Setelah pengangkatan tujuan rekrutmen adalah menghasilkan karyawan yang baik dan loyal. Serta memberikan efek loyal kepada perusahaan.⁴⁴ Namun jika berada di rana tenaga pendidik, Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tujuan Rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon Tenaga pendidik dan Kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik Rekrutmen adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*
- 2) Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.

⁴³Faustiino cardoso gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI YOGYAKARTA),105.

⁴⁴M. Thamrin, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2014),104- 105.

- 3) Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah atau bermutu terlalu tinggi dengan jelas.
- 4) Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang telah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
- 5) Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan
- 6) Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai.
- 7) Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang.
- 8) Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.⁴⁵

d. Sumber dan Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik

Perekrutan tenaga pendidik dapat ditentukan dari beberapa sumber. Prioritas utama di titik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil.

⁴⁵ Panduan diklat, *manajemen pemberdayaan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan sekolah*, (Jakarta: Direktorat tenaga Kependidikan Dirjen peningkatan mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008),37.

Kekeseimbangan penentuan sumber mungkin merupakan hal yang perlu mendapat pertimbangan manajemen SDM. Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber tenaga pendidik. Secara garis besar dalam penentuan sumber tenaga pendidik dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni sumber internal dan sumber eksternal.

1) Sumber Internal sekolah

Salah satu sumber perekrutan tenaga pendidik di sekolah adalah melalui rekrutmen internal sekolah. Dengan menyebarkan pengumuman mengenai lowongan pekerjaan untuk posisi kosong tersebut. Informasi tersebut akan menyebar dari pegawai satu kepada pegawai lainnya. Atau bisa jadi mutasi beberapa pegawai dari suatu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal.

Sumber internal meliputi tenaga pendidik dan kependidikan sekarang, rekan- rekan tenaga pendidik dan kependidikan, tenaga pendidik dan kependidikan sebelumnya, dan tenaga pendidik dan kependidikan saat ini merupakan sumber tenaga pendidik dan kependidikan dalam dua hal: mereka dapat merangkul kepada rekan- rekan terhadap sekolah, mereka dapat menjadi pelamar oleh mereka sendiri dengan transfer dan promosi potensial.⁴⁶

⁴⁶ Panduan diklat, *Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan* (Jakarta: Direktorat Tenaga kependidikan dirjen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan depdiknas, 2008), 38.

2) Metode internal

Rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan sumber internal ada beberapa metode rekrutmen internal yang dapat digunakan, yakni job posting, job bidding, referensi pegawai dan rencana suksesi.⁴⁷ Metode penarikan internal (tertutup); dilakukan untuk menghemat biaya, dimana calon tenaga kerja bisa diperoleh melalui:

(a). *Job posting* (pengumuman lowongan jabatan)

prosedur untuk memberikan informasi kepada para karyawan akan adanya lowongan jabatan sering kali dengan secara harfiah memposting dan menempelkan di papan pengumuman atau media publikasi perusahaan.

(b). *Job Bidding* (pengajuan lamaran jabatan)

teknik atau mekanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan memenuhi syarat untuk melamar kerja pada jabatan yang diumumkan.

(c). Referensi karyawan

seorang pegawai yang dipindahkan ke posisi lain, dapat dimintai referensi karyawan untuk menggantikan posisinya yang ditinggalkan jika metode ini dipilih, perlu dipastikan bahwa rekomendasi atau referensi yang diberikan bersifat objektif.

⁴⁷ Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke 2 (Bandung: ALFABETA, 2012),11.

(c). Rencana suksesi/ penggantian

Perencanaan suksesi adalah sebuah proses untuk menjamin bahwa orang-orang yang memiliki kualifikasi akan tersedia mengemban posisi manajerial kunci pada saat posisi lowong.

3) Sumber eksternal

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan secara eksternal tidak jauh beda dengan perekrutan yang ada di perusahaan- perusahaan atau lembaga lainnya yakni meliputi:

Walk-ins (pelamar yang datang ke sekolah). Yang mana pelamar datang ke kantor sekolah untuk melamar sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan.

Age kerja. Agen-agen kerja bisa Negeri maupun swasta. Agen kerja swasta cenderung melayani dua kelompok tenaga pendidik dan kependidikan: profesional atau pimpinan dan kasar. Agen- agen bantuan sementara yang mewakili sekolah. Tenaga pendidik dan Kependidikan memiliki kesempatan bertugas dalam sekolah yang beragam.

Asosiasi dan perkumpulan sekolah. Berita di surat kabar dan pertemuan tahunan sering menyediakan pengumuman tentang lowongan tenaga pendidik dan kependidikan.

Sekolah dapat dikategorikan ke dalam tiga tipe: sekolah lanjutan, sekolah menengah kejuruan, akademi dan perguruan tinggi. Semuanya merupakan sumber-sumber penting dalam

sekolah. Meskipun kepentingannya bervariasi tergantung pada jenis tenaga pendidik dan kependidikan yang dicari

Tenaga pendidik dan kependidikan asing (*aliens*). Kekurangan nyata dari beberapa calon tenaga pendidik dan kependidikan yang ada, termasuk tenaga profesional seperti insinyur ahli kimia, perawat dan ahli geologi. Akibatnya para pengusaha mencari untuk mengangkat tenaga pendidik dan kependidikan asing.⁴⁸

4) Metode eksternal

Dalam proses rekrutmen ada beberapa metode yang bisa digunakan dan dapat dipilih oleh suatu lembaga. Metode- metode tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) *Iklan*. Pengiklanan (*advertising*) adalah suatu metode efektif untuk penarikan tenaga kerja. Biasanya memberitahukan informasi tentang iklan lowongan pekerjaan lewat papan pengumuman, televisi, radio, surat kabar, majalah dan internet.
- 2) *Employee referral*. Para pegawai lembaga sekarang bisa pencari pekerjaan kepada departemen personalia.
- 3) *Walk-ins & write-ins*. Pelamar atau pencari pekerjaan datang sendiri ke lembaga dan mengisi blanko lamaran yang disediakan.

⁴⁸ Panduan diklat, *Manajemen Sumber Daya tenaga pendidik dan Kependidikan*, 40.

- 4) *Lemabaga pendidikan* lembaga bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai.
- 5) *Depnakertrans* yaitu metode penarikan tenaga kerja melalui departemen pemerintah. Lembaga dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari departemen tenaga kerja.
- 6) *Organisasi buruh*. Lembaga bekerja sama dengan organisasi karyawan dalam hal ini serikat buruh daftar tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tepat.
- 7) *Nepotisme*. Metode penarikan tenaga kerja oleh lembaga dengan pertimbangan hubungan kekeluargaan, kesamaan yang lainnya suku, agama, daerah, atau.⁴⁹

e. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

Sebagaimana didefinisikan sebelumnya, perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk melamar kerja pada pekerjaan-pekerjaan organisasi.

Sebelum melaksanakan kegiatan rekrutmen biasanya dalam proses rekrutmen melakukan perencanaan SDM terlebih dahulu. Yang mana dalam perencanaan sumber daya manusia mengandung beberapa informasi tentang suatu jabatan dan spesifik nya. Perencanaan dapat bersifat jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Jangka

⁴⁹ Muchamad iskarim, Jurnal: manajemen pendidikan islam, *Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam*. nomer.2, vol.2, (November 2017).

pendek umumnya dibuat untuk jangka waktu satu tahun, yang dilakukan untuk mengisi jabatan pokok apabila tidak segera diisi, maka pelayanan umum bidang tertentu akan berhenti. Perencanaan jangka menengah dimaksudkan untuk mengisi kekosongan jabatan untuk jangka waktu dua sampai lima tahun. Perencanaan ini dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan ketersediaan internal berdasarkan analisis beban kerja. Sedangkan perencanaan jangka panjang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan potensial untuk dapat dikembangkan dalam mengatasi tantangan di masa yang akan datang.⁵⁰

Proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Di samping itu proses rekrutmen perlu dikaitkan dengan dua hal, *pertama*, para pencari tenaga kerja baru mengkaitkan identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan. Karena informasi tersebut mengandung hal-hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi, dan di pekerjaan. *Kedua*, komentar para manajer yang kelak akan

⁵⁰ Nurul ufatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), 29.

membawahi tenaga kerja baru itu harus diperhatikan, bahkan dipertimbangkan dengan matang.⁵¹

perencanaan sumber daya manusia mengidentifikasi adanya kebutuhan akan karyawan, perusahaan bisa mengevaluasi alternatif-alternatif penarikan karyawan. Jika alternatif-alternatif tersebut terbukti tidak layak, maka proses rekrutmen pun dimulai. Biasanya, perekrutan dimulai ketika manajer mengeluarkan permintaan karyawan (*employee requisition*), sebuah dokumen yang merinci nama pekerjaan, departemen, tanggal karyawan dibutuhkan untuk bekerja, dan rincian-rincian lainnya.⁵²

Proses rekrutmen dimulai pada waktu mengambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi bagian dari rekrutmen. Namun pada proses pelaksanaannya seleksi juga tidak bisa dipandang sebelah mata, karena seleksi merupakan proses yang mempunyai peran penting pada keberhasilan rekrutmen⁵³. Proses perekrutan guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan sebagaimana dijelaskan oleh Ibrahim Bafedal, yaitu: persiapan rekrutmen, pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan

⁵¹ Sondang p. Siagian, *manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2003),102.

⁵² R. Wayne mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008),137.

⁵³ Rony, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (GURU)", *Jurnal:Studi Islam*, no. 02, vol. 14, (28 februari 2006), 50.

seleksi guru baru.⁵⁴ Berikut akan dijelaskan dari ke- empat proses rekrutmen.

1) Persiapan rekrutmen guru

Membuat sebuah rencana perekrutan harus dipikirkan dengan matang sehingga langkah-langkah yang akan ditempuh dapat meminimalisir kesalahan- kesalahan atau kekeliruan. Kegiatan yang pertama dalam rekrutmen adalah melakukan persiapan. Persiapan rekrutmen guru di sekolah meliputi: a) pembentukan panitia, 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 d) penetapan prosedur pendaftaran guru baru, e) penetapan jadwal rekrutmen guru baru, f) penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman guru baru, format rekapitulasi pelamar dan format rekapitulasi pelamar yang diterima g) penyiapan ruangan memasukan lamaran guru baru, h) penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan ujian dan tempat ujian.

2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Kegiatan berikutnya dalam proses rekrutmen guru baru di sekolah adalah penyebaran pengumuman penerimaan guru baru. Pengumuman bertujuan agar calon pelamar yang bersumber dari

⁵⁴ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 30.

internal maupun eksternal dapat tertarik melamar ke sekolah tersebut. Pengumuman tersebut bisa dimulai media yang ada sesuai dengan sumber rekrutmen yang telah ditentukan, seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya disesuaikan dengan perkembangan zaman ini, yaitu melalui internet.

3) Penerimaan lamaran guru baru

Mengenai penerimaan guru atau lowongan akan sampai ke telinga masyarakat atau tenaga kerja. Mengetahui akan penerimaan tersebut, maka masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. kegiatan yang harus dilakukan panitia; a) melayani masyarakat yang memasukkan lamaran, b) mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan surat lamaran, c) mengecek semua isian yang terdapat dalam surat lamaran, dan d) rekapitulasi semua pelamar dan format rekapitulasi

4) Seleksi Pelamar

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang atau orang-orang dari sekelompok pelamar yang ada melalui serangkaian tahapan tes, sehingga diperoleh tenaga kerja yang paling sesuai atau yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu yang telah tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini.⁵⁵

⁵⁵ Sri Iarasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit DEEPUBLISH, 2018), 59.

Pada saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, lembaga pendidikan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Rendahnya moral kerja dan pengaruh budaya “nepotisme” yang telah berlangsung selama turun temurun semakin menyulitkan sekolah dalam mendapatkan kandidat yang tepat. Selain menuntut keahlian dan keterampilan, pelaksana kegiatan rekrutmen juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen secara maksimal yang akan bermuara pada optimalisasi kegiatan rekrutmen tersebut.

Dalam pelaksanaan seleksi tentulah harus memperhatikan beberapa prinsip-prinsip Manajemen SDM secara wajar, agar sistem seleksi dapat menghasilkan pendidik yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

Dalam pelaksanaan seleksi ada dua konsep penting yang harus di perhatikan untuk peralatan seleksi ini, yaitu *reabilitas dan validitas* (dapat dipercaya) berhubungan dengan konsistensi pengukuran yang digunakan sepanjang waktu dan juga pertimbangan ukuran beberapa banyak kesalahan yang terlihat dalam pengukuran yang terjadi sekarang. Ada banyak sumber kesalahan dalam pengukuran pada waktu wawancara misalnya karena terlalu membandingkan dengan kandidat lainnya yang sangat

superior, tekanan waktu atau terpesona pada kemampuan pelamar menciptakan impresi manajemen yang positif tetapi pada akhirnya tidak sesuai dengan kenyataan dalam pelaksanaan pekerjaan. Yang dimaksud dengan *validitas* adalah skor yang diberikan pada waktu wawancara sesuai dengan kinerja pekerjaan yang nyata. Hasil tes seorang karyawan dinyatakan valid apabila skornya tinggi dan pekerjaan di lapangan sesuai.⁵⁶

Hasibuan mendefinisikan seleksi sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.⁵⁷

Dilihat dari aspek pelaksanaannya, seleksi dapat dibedakan ke dalam tiga jenis, yaitu seleksi terhadap persyaratan administratif merupakan tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja untuk memenuhi lengkap tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial bila perlu. Hal ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan data yang ditulis dalam formulir isian beserta keabsahan lampiran. Seleksi yang dilakukan dengan pengujian (tes). Kedua Biasanya berbentuk tes tulis, lisan, dan penampilan. Dan jenis seleksi yang ketiga dilakukan untuk menguji kepribadian

⁵⁶ Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2014),118.

⁵⁷ Sofyan tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember, 2013). 61-62.

pelamar. Seleksi kepribadian dapat dilakukan melalui analisis administratif (mengukur kejujuran mengisi formulir dan seseorang, wawancara langsung dan/atau wawancara orang-orang terdekat yang ada disekitar pelamar.⁵⁸

Simamora menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan pelamar yang memenuhi syarat di dapatkan melalui rekrutmen. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil.

Seleksi harus dilaksanakan untuk mendapatkan pegawai *qualified* agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan dalam seleksi.

Adapun dalam pelaksanaan seleksi ada beberapa langkah yang harus ditempuh.⁵⁹

(a). Penerimaan surat lamaran

Penerimaan surat lamaran ini merupakan langkah pertama yang paling penting oleh karena itu kedua belah pihak perlu menempuhnya dengan hati-hati. Organisasi pemakai tenaga kerja menempuh langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan penampilan, sikap, dan sikap-sikap lain yang bersifat relevan. Dari kesan

⁵⁸ Tjutju Yuniarsih dan Suwato, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, 2009),104.

⁵⁹ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 136.

inilah perekrut mengambil keputusan apakah akan melanjutkan langkah selanjutnya.

(b). Penyelenggaraan ujian

Ujian ini diselenggarakan untuk memperoleh informasi objektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan.

Pada dasarnya ada tiga jenis tes yang ditempuh oleh pelamar yaitu: tes psikologi, tes yang menguji pengetahuan pelamar, dan tes pelaksanaan kerja.

(c). Wawancara

Wawancara sebagai alat seleksi yang sering dipandang sebagai langkah yang penting. Penggunaannya paling sering dan paling luas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.

(d). Surat-surat referensi

Surat-surat referensi ini merupakan surat-surat yang memberikan informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal lain yang dianggap relevan.

(e). Evaluasi Medis

Evaluasi medis pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat. Dua cara yang umum dalam langkah ini. pertama

pelamar melampirkan surat keterangan dokter. Kedua melakukan sendiri evaluasi medis dengan mengharuskan pelamar menjalani tes kesehatan dengan cara menyeluruh.

(f). Keputusan seleksi

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima atau ditolak.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono menyatakan bahwa tahapan-tahapan dalam melakukan seleksi tenaga kerja meliputi⁶⁰:

(a). Seleksi persyaratan administrasi

Pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi para pelamar untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan, persyaratan-persyaratan sebagai lampiran surat lamaran. Formulir tersebut biasanya memuat keterangan dan data pribadi. Sedangkan syarat yang harus dipenuhi para pelamar yang merupakan lampiran surat lamaran, antara lain: foto copy ijazah, daftar riwayat, surat keterangan kelakuan baik, surat keterangan sehat, pas foto sesuai permintaan, foto copy KTP, dan surat pengalaman kerja.

⁶⁰ Etika pujianti, *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al- Madhuri pesisir barat*, Tesis: Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2017,39.

(b). Wawancara Penyaringan

Wawancara kerja adalah suatu kegiatan ditunjukkan untuk membuat penilaian secara cepat terhadap kelayakan lamaran.

(c). Seleksi Psikologi Testing

Seleksi psikologi dapat digolongkan menjadi lima macam:

- (1). Tes hasil kerja, yakni untuk mengetahui tingkat kemampuan bekerja yang dimiliki pelamar. Serta prediksi terhadap kecakapan mengajar suatu jenis pekerjaan setelah diberikan orientasi, pendidikan dan pelatihan.
- (2). Tes bakat bawaan, untuk memprediksi kecakapan belajar di kemudian hari.
- (3). Tes kecerdasan, untuk mengukur kemampuan berfikir.
- (4). Tes minat, untuk mengetahui luasnya minat pelamar.

(d). Penyelidikan Latar Belakang:

Bertujuan untuk menelusuri resume pelamar atau formulir pelamar, dengan menghubungi mantan penyelia pelamar dan menginformasikan informasi pelamar.

(e). Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan untuk mengetahui banyak lagi tentang pelamar sebagai individu.

(f). Pemeriksaan fisik/kesehatan

Bertujuan untuk memastikan yang lebih efektif tingkat kesehatan calon tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa proses diatas terdapat beberapa hal penting yang harus mendapat perhatian terpenting dalam proses rekrutmen:

- 1) Perencanaan rekrutmen; surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, deskripsi jabatan, dan spesifikasi jabatan.
- 2) Strategi rekrutmen; dimana, bagaimana, dan kapan memikat calon pelamar.
- 3) Sumber-sumber rekrutmen; Internal, eksternal, dan pengaruh pasar tenaga kerja.
- 4) Penyaringan; penyisihan yang tidak sesuai.
- 5) Kumpulan pelamar; pemrosesan informasi, pemberitahuan kepada pelamar.⁶¹

⁶¹ Sri Larasati, 51-52.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia. Sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah- langkah tertentu yang bersifat logis.⁶²

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif sebagai suatu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁶³

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: penerbit ALFABETA,2017),2.

⁶³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012), 6.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dikarenakan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Proses kerja yang dilakukan untuk melaksanakan kegiatan perekrutan Tenaga Pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

Untuk memahami proses kerja dan interaksi sosial yang kompleks hanya dapat di urai kalau peneliti melakukan penelitian dengan metode kualitatif dengan cara ikut berperan serta, wawancara mendalam terhadap interaksi sosial tersebut. Dengan demikian ditemukan pola-pola hubungan yang jelas.⁶⁴

Sedangkan jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian study kasus yaitu pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan-nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya, pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen serta berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus.⁶⁵

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang akan dijadikan sebagai lapangan penelitian atau tempat di mana penelitian tersebut hendak

⁶⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2019), 362.

⁶⁵John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015),135-136.

dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (Desa, Organisasi, Peristiwa, teks dan sebagainya).⁶⁶

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang bagaimana proses kegiatan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam hal ini peneliti memilih lokasi penelitian di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Kecamatan Summersari Kabupaten Jember. Yang terletak di Jl. Pengondoran No. 48 Antirogo Summersari Kabupaten Jember.

SMA Nuris ini merupakan salah satu Lembaga Formal Swasta yang berada di naungan Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antiro Jember. Yang sudah terakreditasi “A”. Peneliti tertarik menjadikan SMA Nuris sebagai obyek penelitian karena pelaksanaan rekrutmen di SMA Nuris di laksanakan setiap tahun oleh yayasan pondok pesantren. Selain itu berdasarkan dokumen yang ada, SMA Nuris mempunyai Tenaga Pendidik yang berkualitas hal ini dapat dilihat dari banyaknya Tenaga Pendidik Yang mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu SMA Nuris mempunyai Peserta didik yang berkualitas, hal ini di buktikan dengan banyaknya prestasi yang diraih baik itu akademik maupun Non akademik. Selain itu banyak output Siswa/i SMA Nuris yang masuk di Universitas- universitas bergengsi baik itu di dalam Negeri maupun di luar Negeri.⁶⁷ Hal itu tentunya selain dari kemampuan siswa/i itu sendiri juga tidak lepas dari kualitas seorang guru

⁶⁶ Tim Revisi STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: STAIN Press, 2017), 46.

⁶⁷SMA Nuris, “Profil SMA Nuris”, 30 September 2019.

yang dimiliki oleh lembaga yang memiliki peran sentral. Untuk itu di sini peneliti tertarik untuk menjadikan objek dari judul penelitian ini.

C. Subyek penelitian

Penentuan subjek penelitian, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* untuk menentukan siapa yang menjadi sumber data yang peneliti tuju. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin orang tersebut seorang penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.⁶⁸

Ada dua data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang berupa jawaban-jawaban dari pertanyaan kepada informan yang meliputi:

- a. Kepala Sekolah SMA Nuris
- b. Koordinator SDM Yayasan Pondok Pesantren Nuris
- c. Koordinator BPF Yayasan Pondok Pesantren Nuris
- d. Tenaga Pendidik SMA Nuris

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 218.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, artikel, jurnal, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian yang di bahas.

D. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan di gunakan untuk mengumpulkan data dengan alat-alat pengumpulan data. Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara yang di gunakan Peneliti yaitu jenis wawancara semi struktur di mana yang dimaksud wawancara semi struktur disini adalah jenis wawancara yang termasuk dalam kategori *in- dept interview*, dimana dalam pelaksanaan lebih bebas dari pada jenis wawancara terstruktur.

Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara di minta pendapat dan ide- idenya.⁶⁹ mengenai proses kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan di Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Summersari Jember.

⁶⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung : ALFABETA, 2019), 421.

Adapun data yang diperoleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara antara lain:

- a. Data mengenai persiapan yang dilakukan sebelum dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik;
- b. Data mengenai metode publikasi yang dilaksanakan dalam rekrutmen tenaga pendidik;
- c. Data mengenai proses seleksi tenaga pendidik baru yang dilaksanakan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Seperti buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian. peneliti juga mengenai data terkait proses kegiatan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember. Metode ini sebagai alat untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul proposal penulis.

Adapun data yang ingin diperoleh dari dokumentasi yaitu:

- a) Profil Yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember
- b) Visi dan Misi Yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember
- c) Data-data lain yang diperlukan mengenai Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

3. Observasi

Metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi aktif, yaitu peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, dan ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.⁷⁰

Dalam observasi partisipasi aktif, peneliti mengamati bagaimana Proses yang dilakukan tim rekrutmen dalam penyebaran informasi lowongan, dan bagaimana proses pelaksanaan seleksi calon tenaga pendidik yang dilakukan.

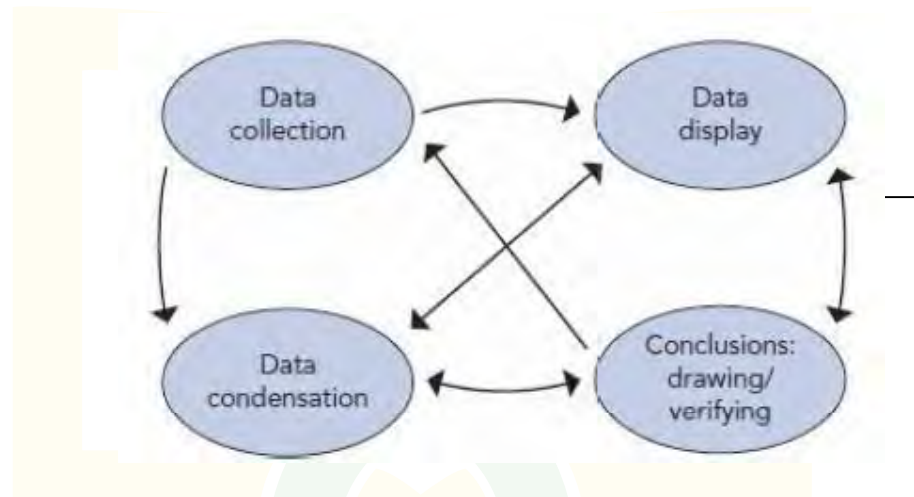
E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban hasil wawancara. Apabila setelah di analisis jawaban belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles & Huberman dan Saldana (2014) yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifyong*), peringkasan

⁷⁰Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. 227

(*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*). Secara lebih terperinci langkah- langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014) akan digambarkan sebagaimana berikut:



Gambar 3.1. Komponen- komponen analisis data: kualitatif/ model interaktif. Sumber: Miles & Huberman, Saldana, (2014). *Qualitative Data Analysis*

1. Pengumpulan Data (*Data Colection*)

Merupakan tahap pertama dalam analisis data. Dalam tahap ini, dilakukan pengumpulan data. Data itu telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman), dan yang biasanya “diproses” kira- kira sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih tulis)

Data yang di kumpulkan pada penelitian ini adalah hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi hasil penelitian).

2. Kondensasi Data (*condensation data*)

“*Data condensation refers to the process of selecting data, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear*

in written-up field notes or transcriptions”⁷¹. Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

a) Proses pemilihan (*Selecting*)

Pemilihan data pada penelitian ini memfokuskan pada hasil wawancara dan observasi yang mengacu pada indikator Rekrutmen tenaga pendidik dalam Perspektif MSDM.

Hasil dari wawancara dan observasi akan dituangkan secara tertulis.

b) *Focusing*

Memfokuskan data merupakan bentuk pra analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan fokus penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data⁷². Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan fokus penelitian. Fokus data pada masalah penelitian pertama yaitu bagaimana proses persiapan pelaksanaan rekrutmen. Dalam masalah penelitian kedua, yaitu metode publikasi pengumuman rekrutmen Tenaga pendidik. Dalam masalah penelitian ketiga yaitu sistem seleksi yang digunakan dalam proses rekrutmen.

⁷¹Miles & Huberman, *Qualitative Data Analysis*, (SAGE Publications, 2014), 10.

⁷²Miles & Huberman, *Qualitative Data Analysis*, (SAGE Publications, 2014),19.

c) *Abstracting*

Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data. Jika data yang menunjukkan Rekrutmen tenaga Pendidik dalam Perspektif MSDM sudah dirasakan baik dan jumlah data sudah cukup, data tersebut digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti.

d) *Simplifying dan Transforming*

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan di transformasi kedalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Untuk menyederhanakan data.

3. Tampilan Data (*Data display*)

Aliran kegiatan analisis arus kedua adalah tampilan data. Secara umum, tampilan merupakan kumpulan informasi terkelola, terorganisir yang memungkinkan pengambilan gambar dan tindakan. Tampilan data dapat berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu, mudah diraih, sehingga dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar atau

terus melangkah melakukan analisis menurut saran yang dikisahkan oleh tampilan sebagai sesuatu yang mungkin bermanfaat.

Peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian singkat yang menggambarkan tentang proses Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik.

4. Kesimpulan, penarikan / verifikasi (*conclusion/ drawing verivication*)

Penarikan kesimpulan menurut Huberman & Miles (2014) merupakan sebagian dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, ke kokoannya, dan ke cocokannya, yakni yang merupakan validitasnya.

Penelitian menyimpulkan data sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan. Data-data yang sudah di deskripsikan disimpulkan secara umum. kesimpulan tersebut meliputi bagaimana proses Rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif MSDM. Setelah disimpulkan, analisis data kembali pada tahap awal sampai semua data kompleks.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *triangulasi*. *Triangulasi* adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁷³ Sedangkan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan *triangulasi* sumber. Melalui teknik *triangulasi* sumber

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 241.

untuk menguji kredibilitas data tentang Proses manajemen Rekrutmen Tenaga pendidik, peneliti membandingkan data yang diperoleh dari kepala sekolah, kepala Bidang SDM, sekretaris Bidang SDM, dan Tenaga Pendidik. Selain menggunakan triangulasi Sumber peneliti dalam menguji kredibilitas data juga menggunakan triangulasi teknik. Yang mana di sini peneliti mencari data dari sumber yang sama. Akan tetapi dilakukan dengan tiga teknik yang pertama wawancara, kemudian dicek dengan observasi, dan dokumentasi.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal hingga akhir maka perlu diuraikan tahap- tahap penelitian. Tahap penelitian ada tiga tahapan yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerja lapangan, dan tahap analisis data.

Dalam hal ini tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan peneliti diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Tahap penelitian pra lapangan terdapat enam tahapan-tahapan tersebut juga dilalui peneliti sendiri, adapun enam tahapan tersebut adalah:

a. Menyusun Rencana Penelitian

Rancangan penelitian ini latar belakang masalah dan alasan pelaksanaan penelitian, pemilihan lokasi, penentuan jadwal penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan prosedur analisis data, dan rancangan pengecekan keabsahan data.

b. Memilih Lapangan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus terlebih dahulu memilih lapangan penelitian. Lapangan penelitian yang dipilih yaitu SMA Nuris Antriogo Jember.

c. Mengurus Perizinan

Sehubungan dengan penelitian yang dilaksanakan diluar kampus dan merupakan lembaga pemerintah, maka penelitian ini memerlukan izin dan prosedur sebagai berikut: permintaan surat pengantar dari Institut Agama Islam Negeri Jember sebagai permohonan Izin penelitian yang diajukan kepada koordinator Sumber Daya Manusia Yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember.

d. Menjejaki dan Menilai Lapangan

Setelah diberikan izin, peneliti mulai melakukan penjajakan dan menilai lapangan untuk lebih mengetahui latar belakang objek penelitian, lingkungan sosial, adat istiadat, kebiasaan, agama, dan pendidikannya. Hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam menggali data.

e. Memilih dan Memanfaatkan Informan

Pada tahap ini peneliti mulai memilih informan untuk mendapatkan informasi yang dipilih, informan yang diambil dalam penelitian ini adalah ketua bidang Sumber Daya Manusia dan Tenaga Pendidik.

f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Setelah semua selesai mulai dari rancangan penelitian hingga memilih informan, maka peneliti menyiapkan perlengkapan penelitian sebelum terjun kelapangan yakni mulai dari pedoman wawancara, buku catatan dan lain sebagainya.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada tahap ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memproses data-data mengenai fokus permasalahan yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian.

a. Pengumpulan Data

pengumpulan data dilakukan dengan jadwal yang telah ditentukan.

Adapun dalam melakukan pengumpulan data peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Arifia Selaku Kepala SDM, tiga tenaga pendidik yang baru direkrut dan Kepala sekolah. Kemudian observasi, dan dokumentasi.

b. Pengelolaan Data

pengelolaan data dari hasil pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk mempermudah dalam proses analisis data.

c. Analisis Data

setelah semua data terkumpul dan tersusun, kemudian dianalisis dengan teknik analisis kualitatif, yaitu mengemukakan gambaran terhadap apa yang telah diperoleh selama mengumpulkan data diuraikan dalam paparan data dan temuan penelitian.

3. Tahap Laporan

Tahap ini adalah penyusunan hasil penelitian dalam bentuk skripsi sesuai dengan pedoman karya tulis ilmiah yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri Jember.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah singkat SMA Nuris Antirogo Sumbersari Jember

Setelah sukses mendirikan SMP Nuris (1983) banyak wali murid yang menginginkan putra-putrinya melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi (SMA) dan tetap mondok di pesantren. KH. Muhyiddin Abdusshomad menyadari kebutuhan masyarakat dan wali santri akan lembaga pendidikan tingkat lanjut, dan segera mendirikan SMA Nuris tahun 1989.

SMA Nuris merupakan sebuah lembaga pendidikan yang didirikan pada tahun 1989, berlokasi di desa Antirogo di bawah naungan “Yayasan Darussalam” yang diasuh oleh KH. Abdussomad. akan tetapi Mulai tahun 1997 SMA Nuris tidak lagi dibawah naungan “Yayasan Darussalam” melainkan sudah berdiri sendiri bernama “Yayasan Nurul Islam” di asuh oleh Putra KH. Abdusshomad yaitu KH. Muhyiddin Abdusshomad sampai sekarang.

Tujuan utama pendirian SMA Nuris adalah menjadi wadah bagi pelajar lulusan SMP untuk mendalami berbagai bidang ilmu, khususnya ilmu agama dan ilmu umum. SMA Nuris pertama kali dinahkodai oleh kepala sekolah pertama Bapak Ponco Setiono, kemudian dilanjutkan oleh kepala sekolah kedua Bapak Drs. Achmad Nur Salim, kepala sekolah

ketiga Bapak Ahmad Sahlan, kepala sekolah keempat Bapak Drs.Haryono, kepala sekolah kelima Bapak Suwandi, S.Pd., kepala sekolah keenam Bapak Muh Soleh Samroji, kepala sekolah ketujuh Bapak Muhammad Faisol, M.Ag., dan saat ini SMA Nuris dipimpin sendiri oleh Gus Robith Qoshidi, Lc.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam mencetak siswa berprestasi, Gus Robith Qoshidi, Lc terus berfikir dan berinovasi. Pertama, dengan membentuk LBB Nuris (Lembaga Bimbingan Belajar) di sore hari. LBB dibentuk untuk menjawab tantangan untuk memudahkan siswa-siswa alumni SMA Nuris melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri maupun swasta. Inovasi lembaga bimbingan belajar ini berhasil. Dengan memberi bekal kemampuan lebih, banyak siswa alumni SMA Nuris berhasil diterima di berbagai perguruan tinggi bergengsi. Seperti UGM Jogja, UNPAD Bandung, UNIBRAW Malang, IPB Bogor, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, UIN Malang, Universitas Jember dan masih banyak universitas bergengsi lainnya. Hebatnya lagi beberapa dari mereka mendapatkan beasiswa kuliah gratis dan mendapat uang saku per bulan kurang lebih 1 juta rupiah.

Setelah sukses dengan inovasi LBB-nya, Gus Robith Qoshidi tidak berhenti membuat terobosan. Untuk memperkuat pengetahuan ilmu sains, dibentuklah Madrasah Sains (M-Sains). Terobosan kali ini kembali sukses dan mencatatkan tinta emas. Berbagai prestasi diraih. Diantaranya, Juara 1 dan juara 2 olimpiade fisika se-keresidenan besuki 2015 (Umi Lathifah

dan Sinta Dewi), Juara 2 Olimpiade kimia se-Jawa Timur di Politeknik Negeri Malang 2015 (Yahya dan M Rifki), juara 1 olimpiade Bahasa Indonesia tingkat Jawa Timur yang diselenggarakan UNEJ Jember 2015 (Maushulur Rohman), hingga yang paling akhir, siswa SMA Nuris berhasil memenangkan juara 3 robotika se Jawa Bali di Unibraw Malang 2015 (Shinta Devi, Abdul Wahab, Rohul Ihsan).

2. Profil Sekolah

a. Identitas Sekolah

Nama	: SMA Nuris
Alamat	: Jl. Pangandaran 48
Jenjang Pendidikan	: SMA
Status Sekolah	: Swasta
N S S	: 304052402091
NPSN	: 20523800
Jenjang Akreditasi	: A
SK Pendirian Sekolah	: 6234/104.7.4/1989
Tanggal SK Pendirian	: 1989-05-29
Status Kepemilikan	: Milik Yayasan
SK Izin Oprasional	: 421.3/6449/413/2014
Tanggal SK Izin Operasional	: 2014-09-03
Posisi Geografi	: -8.1389 Lintang 113. 7377 Bujur
Nomor telepon	: 0331339544

Website : <http://smanurisjember.sch.id>
 E-mail : Smanuris_jember@yahoo.co.id

b. Identitas Kepala Sekolah

Nama : Gus Robith Qoshidi, Lc.
 Jabatan : Kepala SMA Nuris Jember
 Alamat Rumah : Jl. Pangandaran 48 Antirogo
 No. Telpon/HP : 082141788099

3. Visi dan Misi

a. Visi SMA NURIS Jember :

Menciptakan insan yang bertakwa, berakhlak mulia, berdaya saing global, dan siap menjadi pemimpin masa depan. Berikut penjabaran indikator

Visi SMA Nuris Jember :

Tabel 4.1
Visi SMA Nuris Jember

Visi	Indikator
Insan bertakwa dan berakhlak mulia	a. Unggul dalam aktivitas keagamaan b. Mempunyai akhlak mulia diantaranya : <ul style="list-style-type: none"> - Jujur - Amanah - Sidiq - Fatonah - Disiplin - Sportif - Tanggung jawab - Percaya diri - Hormat kepada orang tua dan guru - Menyayangi sesama - Suka menolong
Insan berdaya saing global	a. Berprestasi dalam Ujian Nasional b. Berprestasi dalam Olimpiade c. Berprestasi dalam Seleksi Masuk

Visi	Indikator
	Perguruan Tinggi d. Memiliki ketrampilan mengoperasikan Komputer e. Memiliki ketrampilan hidup (<i>Life Skill</i>) f. Memiliki kemampuan <i>Public Speaking</i>
Insan yang siap menjadi pemimpin masa depan	Memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, diantaranya : <ul style="list-style-type: none"> - Cerdas - Bertanggung jawab - Memiliki komunikasi yang baik - Percaya diri - Inisiatif - Tegas dalam mengambil keputusan

b. Misi SMA NURIS Jember

Untuk mencapai VISI tersebut, SMA NURIS mengembangkan misi sebagai berikut:

- 1) Membiasakan ritualitas keagamaan dalam kehidupan sehari-hari yang didampingi oleh guru profesional.
- 2) Mengontrol penerapan akhlaqul karimah dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Mengadakan pembinaan dalam mencapai prestasi akademis dan non akademis.
- 4) Mengadakan berbagai kegiatan OSIS, pelatihan, dan diklat untuk mengembangkan sikap kepemimpinan siswa.

c. Tujuan SMA NURIS Jember

Tujuan SMA Nuris Jember merupakan bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan,

kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Secara lebih rinci tujuan SMA Nuris Jember adalah sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa melalui program-program OSIS tentang keagamaan serta menerapkan nilai-nilai agama pada kegiatan belajar mengajar;
- 2) Membiasakan peserta didik untuk menjadi pembelajar sejati sepanjang hayat serta sehat jasmani dan rohani;
- 3) Menyiapkan peserta didik agar mampu mengaitkan pengetahuan yang dimilikinya dalam konteks diri sendiri, keluarga, sekolah, masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, serta kawasan regional dan internasional;
- 4) Membiasakan peserta didik memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif, kritis, kolaboratif dan komunikatif;
- 5) Membekali peserta didik dengan pengembangan diri melalui pembekalan IPTEK dan Life Skill sehingga dapat melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi atau terjun ke masyarakat dan mampu berkolaborasi dengan pihak lain;
- 6) Menyiapkan peserta didik untuk berprestasi dalam Ujian Nasional;
- 7) Menyiapkan peserta didik untuk berprestasi dalam berbagai bidang kompetisi di tingkat lokal, kabupaten, Nasional dan Internasional;
- 8) Menyiapkan peserta didik untuk siap berkompetisi dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan

minatnya dengan program pendampingan yang dilakukan oleh guru BK;

9) Membekali peserta didik dengan kegiatan pengembangan diri berupa kegiatan ekstra kurikuler agar dapat dimanfaatkan di tengah masyarakat;

10) Membekali peserta didik dengan pengembangan diri melalui kegiatan organisasi.

4. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI
YAYASAN PONDOK PESANTREN NURIS
ANTIROGO- SUMBERSARI-JEMBER
TAHUN 2019/2020**

a. Syaikhul Ma'had

Kyai H. Muhyiddin Abdusshomad (Syaikhul Ma'had)

Dr. Nyai Hj. Hodaifah, M.Pd.I (Syaikhotul Ma'had)

b. Majelis Pengasuh

Gus Robith Qoshidi, Lc. (Ketua)

Ning Balqis Al Humairoh, S.Pd.I

Ning Hasanatul Kholidya, M.Pd.I

Gus Abdurrahman F., SH.M.Si

Gus Rahmatullah Rijal, S.Sos.

Ning Lailatul Happy Dian, S.Pd.I

c. Kepala Bidang

1) Kepala Bidang yayasan

Koordinator kepala Bidang : Ust. Drs. Achmad Nursalim

- Sekretaris Kepala Bidang : Ustd. Aniyatul karimah, S.Si
- 2) Kepala Bidang Pesantren : Gus Robith Qoshidi, Lc.
- 3) Kepala Bidang Pend. Formal : Ustd. Wahyutinni Ekowati, S.Pd
- 4) Kepala Bidang SDM : Ustd. Arifiatun, M.Pd
- 5) Kepala Bidang Sarpras : Ust. Drs. S. Haryono
- 6) Kepala Bidang Humas : Gus Abdurrahman, M.
- 7) Kepala Bidang Keuangan : Ust. Much. Soleh Samroji

d. Pendidikan Formal

1) PAUD dan TK “ Anaprasa” Nuris Jember

Kepala Sekolah : Ustd. Halimatus Sa’diyah, S.Pd

2) MI “Unggulan” Nuris Jember

Kepala Madrasah : Ust. Drs. H. Subandi

3) MTs “Unggulan” Nuris Jember

Kepala Madrasah : Dr. Nyai Hj. Hodaifah, M.Pd.I

Wakil Ka. Madrasa : Ning Hasanatul Kholidya, M.Pd.

4) SMP Nuris Jember

Kepala Sekolah :Gus Rahmatullah Rijal, S.Sos.

5) MA “Unggulan” Nuris Jember

Kepala Madrasah :Ning Balqis Al Humairoh, S.Pd.I

6) SMA Nuris Jember

Kepala Sekolah :Gus Robith Qoshidi, Lc

7) SMK Nuris Jember

Kepala Sekolah :Ust. Drs. S. Haryono

**STRUKTUR ORGANISASI SMA NURIS
TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

Komite Sekolah	: Hasan Holiq, S.Pd
Kepala Sekolah	: Robith Qoshidi, Lc
Kepala Tata Usaha	: Husni, S. Pd
Waka Kurikulum	: Diana Retno W, M.Pd
Waka Kesiswaan	: Sofyan Arie w, S.Pd
Waka Humas	: Imaroch Ditro, S.Pd
Waka Sapras	: Hilmi Bin Abdus salam
Guru Bk	: Ibtu Ulatari D, S.Pd Ahmad Dhobith Arief R, S.Pd Khotamul Laili, S, Pd

5. Keadaan Tenaga Pendidik/ Guru, Pegawai Dan Siswa

**Tabel 4.2
Jumlah Tenaga Pendidik Guru/ Pegawai di SMA Nuris Jember**

No	Pendidik & tenaga pendidik	JK	Pendidikan terakhir	Jabatan
1	Drs. Achmad Nursalim	L	S1- Ilmu Administrasi Negara	Guru Mapel
2	Ahmad Dhobit Arief Rifqi. S. Psi	L	S1- BK	Guru BK
3	Ama Yuliana	P	SMA/ SEDERAJAT	TU
4	Arifiatun. S.Pd, M.Pd	P	S2- Manajemen pend.	Guru Mapel
5	Asmaniah Handayani. S.S	P	SMA- IPA	TU
6	Bangkit Nugroho. S.sos	L	S1- Sosiologi	Guru Mapel
7	Diah Pritasari	P	SMA/ SEDERAJAT	TU
8	Diana Retno Wulandari. S.Pd	P	S1- Kimia	Guru Mapel
9	Erick Andi Handoko. S.Pd	L	S1- Kimia	Guru Mapel
10	Eva Yulianita. S.Pd	P	S1- Matematika	Guru Mapel
11	Firman Hadi Santoso.	L	S1- Bahasa	Guru Mapel

	S.Pd		Indonesia	
12	Harlis Amaidha. S.Pd	P	SMA/ SEDERAJAT	TU
13	Husni. S.Pd	P	S1- Ekonomi	Guru Mapel
14	Ibti Ulatari Da'iyah	P	SMA/ SEDERAJAT	Guru BK
15	Imaroch Ditro. S.Pd	L	S1- PPKN	Guru Mapel
16	Kartika Eka Paksi Dian Oktavia. S.Pd	P	S1- Bahasa Inggris	Guru Mapel
17	Mega Nirmalasari Misbah. S.Pd	P	S1-Matematika	Guru Mapel
18	Mila Karmila. S.Pd	P	S1-Bahasa Indonesia	Guru Mapel
19	Nur Mahmudah. S.Pd, M.Pd	P	S2- MP	Guru Mapel
20	Rinci Diana Arininggar. S.Pd	P	S1- Matematika	Guru Mapel
21	Rista Sari. S.Pd	P	S1- Ekonomi	Guru Mapel
22	Robith Qoshidi. Lc,	L	S1-Filsafat	Kepala Sekolah
23	Sabrina Lista Dewi. S.Psi	L	S1- BK	Guru BK
24	Sarbini. S.Pd.I	L	S1- PAI	Guru Mapel
25	Siti Rohmah	P	SMA- IPS	TU
26	Sofyan Arie Wijaya. S.Pd	L	S1-PENJASKES	Guru Mapel
27	Titien Mayasari.S.Pd	P	S1- Geografi	Guru Mapel
28	Yuvita Ardi Yuwana. S.Pd	L	S1-Bahasa Indonesia	Guru Mapel

Tabel 4.3

Jumlah siswa/i di SMA Nuris Jember

Tingkat Pendidikan	L	P	Total
Tingkat 10	52	153	205
Tingkat 12	49	114	163
Tingkat 11	26	132	158
Total	127	399	526

B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam penyajian ini akan disajikan informasi mengenai tentang Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nuris yayasan Pondok Pesantren Nuris

Antiro Summersari Jember. Yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang SDM, Kepala Sekolah, dan Tenaga Pendidik.

1. Proses persiapan kegiatan rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember.

a. Analisis Kebutuhan Tenaga pendidik

Pelaksanaan suatu kegiatan tidak akan pernah lepas dengan yang namanya perencanaan, karena untuk mencapai suatu gol di dalam kegiatan penting adanya perencanaan yang baik, Agar suatu tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. seperti yang di laksanakan oleh yayasan pondok pesantren Nuris Jember ini sebelum melaksanakan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik mereka akan melakukan perencanaan terlebih dahulu, yakni dengan menganalisis terlebih dahulu kebutuhan tenaga pendidik yang mereka butuhkan.

Hal ini seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ibu Arifiatun selaku kepala Sumber Daya manusia (SDM) yayasan Pondok Pesantren Nuris terkait analisis kebutuhan tenaga pendidik yang dilakukan.

“iya mbak, disini kalau untuk rekrutmen tenaga pendidik yang mengurus SDM tidak ada struktur ke panitia. Yang pertama dilakukan sebelum kita membuka lowongan, kita menganalisis kebutuhan tenaga pendidik terlebih dahulu. Biasanya pada bulan November itu saya sudah memberikan pengumuman untuk guru-guru yang tidak memperpanjang kontrak kerjanya silahkan mengajukan surat *risegmt*. Kemudian saya list. selain itu lembaga juga memberikan laporan kepada yayasan mengenai kekurangan tenaga pendidik. Kemudian setelah itu bidang pendidikan formal (BPF) mengelola data-data tersebut mengenai guru apa saja yang kurang, kekosongan jabatannya, atau kadang biasanya ada penambahan kelas. Dari sinilah dapat diketahui berapa jumlah guru

yang dibutuhkan. Kemudian setelah BPF menganalisis kita mengadakan rapat bersama kepala bidang yayasan, Kepala sekolah, SDM, dan BPF untuk merumuskan keputusan.”⁷⁴

Hal ini juga Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada hari Jum’at 29 November 2019 di Kantor Yayasan, peneliti melihat sudah ada dua guru pada bulan November yang sudah menyetorkan surat *resign* kepada kepala SDM. Dan buk arifiah juga menyatakan kepada peneliti bahwa surat *risegn* itu juga nanti yang akan kita analisis.⁷⁵

Senada dengan itu koordinator BPF juga menjelaskan “sebelum publikasian rekrutmen tenaga pendidik, kami butuh menganalisis kebutuhan terlebih dahulu dengan menganalisis ada berapa guru yang *risegnt*. Untuk mengetahui ada berapa guru yang dibutuhkan, kemudian dalam bidang apa. Maka dari sini kita dapat mengetahui ada berapa guru yang dibutuhkan dan kriterianya seperti apa.”⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, analisis kebutuhan tenaga pendidik yang dilakukan yaitu dengan mendata semua kekurangan tenaga pendidik baik dari surat *risegnt* maupun laporan dari kepala sekolah.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala sekolah.

Mengenai keterlibatan kepala sekolah dalam menganalisis kebutuhan.

“untuk masalah rekrutmen tenaga pendidik disini karena berada di naungan yayasan jadi yang ngurus bagian SDM. Saya hanya melapor saja kalau ada kekurangan guru. Untuk segera di carikan tenaga pendidik yang baru. Jadi misalkan pada tahun ajaran saat ini kami mengeluarkan 2 kelas, dan untuk planing selanjutnya kami ingin menambah rombongan belajar. Nah otomatis kan ada penambahan kelas dan juga butuh penambahan guru lagi. Nah ini kita mengajukan ke yayasan untuk dicarikan guru baru.”⁷⁷

⁷⁴ Ibu Arifiatun, Persiapan rekrutmen, diwawancara oleh Anis Safa’ah, 29 November 2019 .

⁷⁵ Observasi di yayasan pondok pesantren Nuris, 29 November 2019.

⁷⁶ Ibu Wahyu, Analisis kebutuhan, diwawancara oleh Anis Safa’ah, 29 November 2019.

⁷⁷ Gus Robith, Persiapan rekrutmen, diwawancara oleh Anis Safa’ah, 29 November 2019.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan, bahwa pelaksanaan rekrutmen dalam proses analisis kebutuhan guru di SMA Nuris Jember yaitu menganalisis surat *risegn* yang masuk dan laporan kekurangan guru dari kepala sekolah, Untuk mengetahui berapa jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan lembaga. Kemudian untuk mendapatkan keputusan yayasan melaksanakan rapat bersama seluruh kepala sekolah, koordinator sumber daya manusia dan koordinator bidang pendidikan formal (BPF).

b. Penetapan Jadwal Rekrutmen Tenaga Pendidik

penetapan jadwal kegiatan rekrutmen tenaga pendidik baru di yayasan pondok pesantren Nuris dilaksanakan setiap awal tahun antara bulan januari-Februari. Selain itu terkadang dipertengahan tahun yayasan melaksanakan perekrutan tenaga pendidik secara insidental hal ini biasanya karena ada tenaga pendidik yang cuti, berhenti, dan keterima pegawai negeri sipil (PNS) serta adanya perubahan struktural.

Hal ini seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ibu Arifiatun selaku kepala SDM.

“untuk jadwal rekrutmen disini biasanya itu dilaksanakan di awal tahun di bulan januari. Karena kan sebelum kita membuka kita masih membutuhkan waktu sekitar 2 bulan untuk menganalisis kebutuhan terlebih dahulu. Seperti sekarang ini saya sudah mulai mengumumkan untuk guru yang tidak memperpanjang kontrak, untuk segera memasukan surat *risegn*. Akan tetapi terkadang kita juga melaksanakan rekrutmen secara insidental karena biasaya ada guru yang tiba-tiba masuk PNS atau cuti. Tetapi kalau untuk jadwal seleksi itu kami tidak menentukan hari.

Itu kondisional karena kami juga harus menyesuaikan jadwal sekolah dan guru yang bersangkutan menyeleksi.”⁷⁸

Penjelasan diatas senada dengan hasil observasi peneliti pada tanggal 11 Februari 2020. Peneliti melihat di papan tulis yang ada di kantor yayasan tertulis beberapa jadwal seleksi yang akan dilaksanakan.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa jadwal rekrutmen yang dilaksanakan di yayasan pondok pesantren dilaksanakan setiap tahun. Yang pertama berdasarkan kebutuhan dan kedua secara insidental sedangkan untuk jadwal seleksi tenaga pendidik yayasan jadwalnya kondisional.

2. Metode Publikasi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nuris Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember

Setelah melakukan persiapan kegiatan rekrutmen, kegiatan selanjutnya yang dilakukan oleh Tim rekrutmen yakni bagian SDM yayasan yaitu penyebaran pengumuman adanya penerimaan Tenaga Pendidik baru. Kegiatan ini bertujuan untuk mempercepat lembaga dalam memperoleh pelamar dan menyebar luaskan informasi rekrutmen seluas-luasnya, adapun metode yang digunakan yaitu metode internal dan eksternal.

⁷⁸ Ibu Arifiatun, Jadwal Rekrutmen, diwawancara oleh Anis Safa'ah, 29 November 2019.

⁷⁹ Observasi di yayasan pondok pesantren Nuris , 11 Februari 2020.

a. Metode Intenal.

Metode internal merupakan metode tertutup yang dilakukan untuk meminimalisir biaya, selain itu juga untuk mempercepat mendapatkan pelamar.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan mengenai kegiatan metode publikasi rekrutmen di Yayasan pondok pesantren Nuris yaitu:

“untuk pemberitahuan secara internal. Kami biasanya memberikan informasi dari lisan ke lisan. Biasanya ada kan itu guru di sini yang memberitahukan kepada temannya saudaranya itu ya melalui lisan ke lisan mbak.”⁸⁰

Senada dengan penjelasan ibu arif di atas bapak Ony salah satu guru yang baru direkrut pada tahun kemarin juga menjelaskan;

“ kalau saya dulu tau informasi lowongan mengajar di sini dari teman angkatan saya pas kuliah yang kebetulan dia sudah mengajar di sini. Terus saya minta brosur informasinya.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat peneliti simpulkan, bahwa metode internal yang digunakan di yayasan pondok pesantren Nuris yaitu dengan memberikan informasi dari lisan ke lisan.

b. Metode Eksternal

Selain menggunakan metode internal yayasan juga menggunakan metode eksternal hal ini dengan memanfaatkan media-media sosial.

⁸⁰ Ibu Arifiatun, metode Rekrutmen, diwawancara oleh Anis Safa'ah, 30 November 2019.

Ibu Arif menjelaskan “bahwa di sini selain menginformasikan dari lisan. Ibu Indri sekretaris saya itu biasanya menempelkan brosur-brosur di kantor pos, universitas-universitas sekitar seperti UNEJ, UNMU, FKIP Jember, dan IAIN. Selain itu dulu juga pernah saya mendatangi Humas di TU nya saya minta tolong disampaikan ke Dosen untuk menginformasikan ke mahasiswanya yang sudah mau lulus gitu. Kebetulan pas itu kita butuh guru Matematika. Seperti ini lebih cepat mbak. Selain itu sekarang kan ya zamannya canggih jadi teman-teman juga menyebarkan informasi dari web, facebook dll.”⁸¹

Berdasarkan wawancara tersebut, metode eksternal yang dilakukan yaitu dengan menempel brosur di tempat-tempat umum kantor Pos dan universitas-universitas selain itu juga menyebarkan informasi di media sosial dan *web*.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan bapak Abdul Aziz Guru kitab Kuning yang baru direkrut pada Bulan Juli. “saya mengetahui lowongan mengajar disini dari grup wa saya pada waktu itu ada teman saya yang membagikan informasi brosur lowongan mengajar di grup.”⁸²

Sebagaimana observasi yang dilakukan peneliti, peneliti melihat di akun *instagram* lowongan kerja Jember dan di akun *Facebook* resmi yayasan Pondok pesantren Nuris disitu terlihat ada beberapa brosur yang di post.⁸³

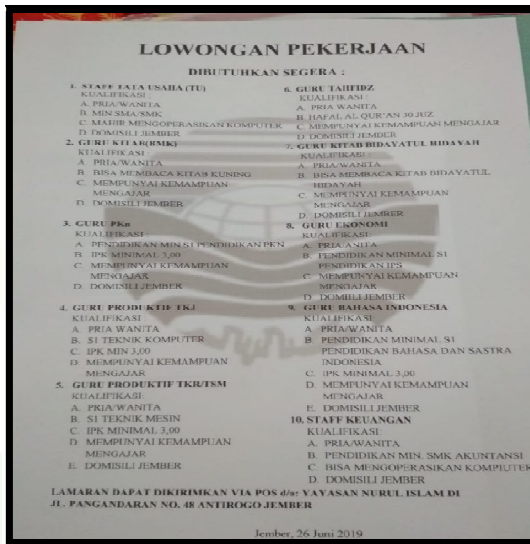
Hal tersebut juga senada dengan dokumentasi yang dikaji oleh peneliti.⁸⁴

⁸¹ Ibu Arifiatun, metode Rekrutmen, diwawancara oleh Anis Safa'ah, 30 November 2019.

⁸² Bapak Abdul Aziz, metode Rekrutmen, diwawancara oleh Anis Safa'ah, 30 Desember 2019.

⁸³ Observasi di yayasan pondok pesantren Nuris Jember, 10 Januari 2020.

⁸⁴ Dokumentasi Yayasan pondok pesantren Nuris Jember, “Brosur Lowongan Tenaga Pendidik”, 10 Januari 2020.



Gambar: 4.1 Brosur Informasi Lowongan Tenaga Pendidik

Dokumentasi diatas menggambarkan bahwa selain informasi-informasi dari mulut ke mulut, informasi lowongan Tenaga Pendidik Juga di sebarakan melalui Brosur yang bisa di tempel di tempat- tempat Umum seperti Kantor POS dan juga di sebarluaskan melalui media.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi di atas dapat disimpulkan bahwa metode publikasi lowongan pekerjaan atau Rekrutmen tenaga Pendidik menggunakan Metode internal dan eksternal, keduanya sudah hampir seimbang.

3. Seleksi Calon Tenaga Pendidik

Tahap yang selanjutnya yakni seleksi. Yang mana pada tahap ini merupakan tahap yang paling penting, untuk mendapatkan tenaga pendidik yang diinginkan serta sesuai dengan kompetensi-nya. Adapun seleksi yang dilaksanakan di yayasan pondok pesantren Nuris yaitu meliputi; seleksi

administrasi, *microteaching*, dan wawancara kemudian melakukan tanda tangan kontrak, dan seleksi baca kitab kuning bagi guru kitab.

a. Seleksi Administrasi

Setelah bagian SDM menerima lamaran yang di ajukan, maka tahap awal yaitu seleksi administrasi yang mana dalam tahap ini kepala SDM akan mengecek apakah berkas-berkas lamaran sudah sesuai apa tidak. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh ibu Arifiatun.

“ketika ada lamaran yang masuk saya akan mengecek dan mempelajari dulu berkas-berkasnya yang meliputi surat lamaran, ijazah terakhir minimal S1 terus nilai IPK nya harus 3.00, curriculum vitae, dan mungkin sertifikat-sertifikat pendukung jika ada, apabila sudah sesuai maka nanti akan kami panggil untuk pelaksanaan tes.”⁸⁵

Senada dengan penjelasan ibu arifiah diatas salah satu guru PPKN yang baru direkrut juga menjelaskan berdasarkan pengalamannya.

“dulu saya melamar ke sini dengan beberapa berkas administrasi yang harus saya bawah yaitu meliputi surat lamaran, curriculum vitae, ijazah terakhir, dan sertifikat pendukung. Kemudian sama buk arif dicek dan di wawancarai sedikit.”⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahap seleksi administrasi yang dilaksanakan di Yayasan Pondok pesantren Nuris yaitu sama seperti tes-tes administrasi pada umumnya yang meliputi: surat lamaran, curriculum vitae, dan ijazah terakhir.

⁸⁵ Ibu Arifiah, seleksi tenaga pendidik, diwawancara oleh Anis Safa'ah, 30 November 2019.

⁸⁶ Ony widiarto , diwawancara oleh Anis Safaah, 30 Desember 2019.

b. Pelaksanaan Tes

Tahap selanjutnya setelah seleksi administrasi yaitu pelaksanaan tes. Adapun tes calon tenaga pendidik adapun yang berperan disini yaitu kepala bidang yayasan, bidang SDM, dan tenaga pendidik senior yang dipilih SDM sedang seleksi yang diberikan yaitu meliputi tes *microteaching* dan wawancara.

Seperti yang disampaikan ibu Arifiah "dalam tes *microteaching* nanti materinya saya sendiri yang akan menentukan misalkan guru bahasa inggris materi *reading*, nanti guru hanya tinggal menyiapkan RPP. Sedangkan yang menyeleksi nanti ada saya dan guru senior mapel yang dibutuhkan. untuk tes ini minimal nilainya harus 75 ke atas apabila memenuhi akan langsung saya panggil kembali untuk tes wawancara yayasan."⁸⁷

Penjelasan diatas juga senada dengan penjelasan beberapa guru yang baru direkrut beberapa bulan yang lalu.

seperti yang dijelaskan oleh Bapak Abdul Basit yang baru direkrut. Beliau mengatakan "dulu awal- awalnya karena saya memang guru kitab kuning, saya di seleksi baca kitab fathul qorib bab syarat sholat oleh ning lidiyah, kemudian di hari esoknya itu saya dipanggil lagi melalui telepon untuk dites *microteaching*. pada waktu itu saya kebagian materi muftada' dan khobar"⁸⁸.

Berdasarkan penjelasan bapak basit diatas dapat disimpulkan bahwa tes yang di laksanakan meliputi tes *microteaching* dan wawancara. Akan tetapi karena beliau guru Agama dan khusus kitab kuning maka ada tambahan yaitu seleksi baca kitab kuning. Beda lagi

⁸⁷ Ibu Arifiatun, Seleksi Tenaga Pendidik, diwawancara oleh Anis Safa'ah, 30 November 2019

⁸⁸ Abdul Basit, diwawancara oleh Anis Safa'ah, 30 Desember 2019.

dengan yang hanya guru mata pelajaran umum mereka hanya cukup tes *microteaching*, dan wawancara.

Hal ini seperti pengalaman bapak Fani Rahman yang termasuk Guru ekonomi yang juga baru direkrut pada Bulan Juli kemarin. Beliau mengatakan “proses seleksi yang saya lakukan itu hanya membutuhkan satu hari saja. Karena pada waktu itu sudah jam KBM aktif. Kemudian setelah seleksi administrasi sama buk arif saya langsung Tes *microtheacing* pada waktu itu saja mengajar tentang akutansi, karena saya merupakan Guru Ekonomi. Setelah itu langsung tes wawancara dengan bapak Nursalim”.⁸⁹

Senada dengan keterangan yang diberikan oleh beberapa tenaga pendidik yang baru direkrut diatas, berdasarkan hasil observasi yang peneliti amati. Pada tanggal 11 Februari 2020 ada dua pelamar guru matematika dipanggil untuk melaksanakan tes *microteaching*, yang mana tes dilakukan di kelas XI IPA 2 dengan materi Trigonometri. Tes *microteaching* dilaksanakan dengan durasi 60 menit.⁹⁰

berdasarkan dokumentasi dibawah ini dapat kita lihat proses tes *microteaching*.



Gambar 4.2. Proses tes *microteaching*

⁸⁹ Fani Rahman, diwawancarai oleh Anis Safa'ah, 30 Desember 2019.

⁹⁰ Observasi di SMA Nuris Jember, 11 Februari 2020.

Dokumentasi diatas merupakan foto pelaksanaan tes *microteaching* yang dilakukan pelamar di dalam kelas. Dari dokumentasi di diatas dapat peneliti lihat didepan ada calon tenaga pendidik yang direkrut sedang mengajar, kemudian di bagian belakang itu ada salah satu guru senior matematika yang bertugas menilai bagaimana kemampuan pelamar dalam menjelaskan materi dan memahami materi yang diajarkan.

Terkait dengan tes *microteacing*, ada enam penilaian yaitu: penguasaan materi, pendekatan strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar, memelihara ketertiban siswa, penilaian dan hasil proses belajar, serta penutup.

Hal diatas sesuai dengan dokumentasi form penilaian sebagai berikut:⁹¹

NO	INDIKATOR/ASPEK YANG DINILAI	SKOR
K.	Penilaian proses dan hasil belajar	1 2 3 4 5
19	Memantau kemajuan belajar selama proses	1 2 3 4 5
20	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (ujian)	1 2 3 4 5
F.	Penggunaan bahasa	1 2 3 4 5
21	Menggunakan bahasa lisan dan tulis secara jelas baik dan benar	1 2 3 4 5
22	Menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai	1 2 3 4 5
III.	PENUTUP	1 2 3 4 5
23	Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	1 2 3 4 5
24	Melakukan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegatan, atau tugas sebagai bagian remedi/pengayaan	1 2 3 4 5
Total Skor		
Rata-rata		

Gambar: 4.3 Form Penilaian Tes *microteacing*

⁹¹ Dokumentasi Yayasan pondok pesantren Nuris , “Form Penilaian *microteacing*” , 11 Februari 2020.

c. Tes wawancara

Tahap selanjutnya yaitu tes wawancara secara mendalam yang mana tes wawancara ini di laksanakan di yayasan pondok pesantren Nuris untuk mengetahui kepribadian calon tenaga pendidik secara mendalam dan juga mengenai ke loyalitasannya.

Hal ini juga berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Ony Widiarto:

“setelah saya melalui tes *microteacing* selang beberapa hari saya di telpon lagi untuk wawancara dengan yayasan. Disitu saya diwawancarai oleh bapak Nu rsalim yea seputar kepribadian aja aktifitas sehari-hari. Mengapa kok pengen jadi guru terus ke loyalitas ya kayak gitu sudah”⁹²

Senda dengan hal tersebut peneliti juga melakukan analisis dokumentasi seperti berikut:⁹³



Gambar : 4.4 seleksi wawancara

d. Tanda tangan Kontrak

Setelah seleksi dan tes dilakukan untuk tahap paling akhir yaitu penanda tangan Kontrak kerja selama satu tahun. Sebelum kontrak kerja di tanda tangani, buk arifiah menjelaskan bahwa

⁹² Ony Widiarto, diwawancarai oleh Anis Safa'ah, 30 Desember 2019.

⁹³Dokumentasi Yayasan pondok pesantren Nuris, “ Seleksi wawancara”, 10 Januari 2020.

pelamar yang sudah lulus seleksi akan di berikan penyuluhan atau arahan terlebih dahulu sebelum penandatanganan kontrak kerja.

Seperti pada dokumentasi yang saya dapatkan dari sekretaris SDM yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember sebagai berikut:⁹⁴



Gambar : 4.5 Penyuluhan pra kontrak kerja

Berdasarkan hasil dokumentasi peneliti gambar diatas merupakan Proses penjelasan kontrak kerja yang sudah dibuat lembaga. Jadi sebelum calon tenaga pendidik menandatangani, selain mereka membaca mereka juga akan diberikan penyuluhan terlebih dahulu mengenai isi dari kontrak kerja oleh bapak Nur salim selaku Ketua Bidang dan Ibu Arifiah Selaku Bidang SDM

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan penjelasan data yang telah disajikan dan dilakukan analisis, maka dilakukan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan di sesuaikan dengan teori yang ada dan yang relevan dengan topik penelitian ini. Pembahasan penelitian disesuaikan dengan fokus penelitian yang terdapat dalam skripsi ini. Untuk mempermudah dalam

⁹⁴ Dokumentasi Yayasan pondok pesantren Nuris, “Proses penyuluhan pra kontrak”, 10 Januari 2020.

menjawab pertanyaan yang ada dalam fokus penelitian ini. Adapun rincian pembahasan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Temuan

No	Fokus Penelitian	Temuan
1.	Bagaimana proses persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA NURIS Jember Yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan oleh Yayasan pondok pesantren Nuris. b. Analisis kebutuhan tenaga pendidik Rekrutmen dilaksanakan berdasarkan kekurangan guru, kekosongan jabatan dan penambahan kelas c. pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan setiap tahun d. yayasan mengadakan rapat dengan kepala sekolah, SDM, dan BPF.
2.	Metode Publikasi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA NURIS Jember Yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember	<p>Metode Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menginformasikan lisan ke lisan b. Bekerja sama dengan Alumni <p>Metode eksternal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menempel informasi iklan atau brosur di kantor pos dan media sosial. b. Bekerja sama dengan lembaga pendidikan (perguruan Tinggi)
3.	Sistem Seleksi Tenaga Pendidik di SMA NURIS Jember Yayasan Pondok Pesantren Nuris Jember	<ul style="list-style-type: none"> a. seleksi yang dilakukan pertama yaitu administrasi seperti persyaratan- persyaratan pelamar. b. Tes baca kitab bagi guru pengajian kitab kuning atau Agama. c. tes <i>microteaching</i> dan wawancara d. penandatanganan kontrak kerja selama satu tahun.

1. Proses persiapan kegiatan Rekrutmen di SMA NURIS Jember Yayasan Pondok Pesantren Nuris.

a. Analisis kebutuhan

Kegiatan yang pertama dalam rekrutmen adalah melakukan persiapan. Persiapan rekrutmen guru di sekolah meliputi: a) pembentukan panitia, 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 d) penetapan prosedur pendaftaran guru baru, e) penetapan jadwal rekrutmen guru baru, f) penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman guru baru, format rekapitulasi pelamar dan format rekapitulasi pelamar yang diterima g) penyiapan ruangan memasukan lamaran guru baru, h) penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan ujian dan tempat ujian.⁹⁵

Sedangkan berdasarkan hasil temuan peneliti dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris tidak terbentuk struktur kepanitian. Akan tetapi yang melaksanakan proses rekrutmen hingga penempatan dilaksanakan langsung oleh bidang sumber daya manusia (SDM) yayasan pondok pesantren Nuris karena SMA Nuris merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada dalam naungan yayasan pondok pesantren Nuris.

⁹⁵ Sri Iarasati, 59.

Selain itu dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik di yayasan pondok pesantren Nuris juga melaksanakan analisis kebutuhan tenaga pendidik. Dengan mendata kekurangan guru, kekosongan jabatan, serta penambahan kelas yang memungkinkan meningkatnya jumlah peserta didik. Hal tersebut dilakukan berdasarkan surat *risegen* dan laporan dari kepala sekolah.

Sebagaimana teori yang diungkapkan oleh Nurul ulfiatain & Teguh Triwiyanto dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan yaitu:

Aktivitas dasar yang paling utama dalam perencanaan adalah menentukan kebutuhan. Ketika dalam organisasi terjadi kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pegawai pensiun, mengundurkan diri, promosi jabatan yang lebih tinggi, atau alasan lainnya, maka secara otomatis jabatan tersebut harus diisi oleh pegawai baru. Pegawai baru yang dimaksud dapat berasal dari rekrutmen internal atau eksternal.⁹⁶

Hal ini juga sebagaimana teori Yohannes Yahya ada tiga bagian perencanaan sumber daya manusia yaitu: penentuan jabatan-jabatan yang harus diisi, pemahaman pasar tenaga kerja dimana karyawan potensial ada, dan pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran karyawan.

Berdasarkan data diatas setelah peneliti kaitkan antara teori dan hasil temuan, dapat peneliti interprestasikan bahwa persiapan yang dilaksanakan sudah tepat. Dengan adanya analisis kebutuhan,

⁹⁶ Nurul ulfiatain & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2016),54.

yayasan bisa lebih mudah merekrut tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan yang di inginkan lembaga sekolah.

b. Penentuan Jadwal Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil temuan penelitian rekrutmen tenaga pendidik dilaksanakan setiap tahun. Yang mana rekrutmen dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan setiap awal tahun dan yang kedua dilakukan secara insidental karena adanya guru yang tiba-tiba berhenti, cuti, atau PNS. Sedangkan mengenai jadwal seleksi disana sifatnya masih kondisional.

Selain persiapan diatas yayasan pondok pesantren Nuris untuk merumuskan keputusan akhir dalam pelaksanaan rekrutmen. Yayasan melaksanakan rapat dengan seluruh kepala sekolah lembaga pendidikan, koordinator SDM dan Koordinator BPF. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan keputusan yang tepat secara efektif dan efisien.

2. Metode Publikasi Informasi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA NURIS Jember Yayasan Pondok Pesantren Nuris.

Berdasarkan hasil temuan yang di dapatkan peneliti, metode publikasi informasi rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris, yaitu dengan menggunakan metode internal dan eksternal.

a. Metode Internal

Metode internal yang dilakukan di yayasan pondok pesantren Nuris yaitu dengan menginformasikan dari lisan ke lisan. Yaitu biasanya guru yang sudah mengajar disana memberikan

informasi ke temannya atau ke pada kerabatnya mengenai informasi rekrutmen tenaga pendidik baru.

Selain itu metode internal yang dilaksanakan yayasan yaitu bekerja sama dengan alumni. Hal ini seperti yang dikatakan oleh ibu Arifiatun.

“ Terkadang ada beberapa alumni yang masih ada di pondok atau mengabdikan dengan kuliah. Apabila mereka lulus dan sesuai dengan guru yang kami butuhkan serta mempunyai kemampuan yang sama dengan yang diluar. Maka kami tetap akan memprioritaskan alumni”⁹⁷

Menurut panduan dikelat, lowongan kerja dapat dicari melalui pengumuman pada papan sekolah, dari mulut ke mulut, surat personalia sekolah, daftar promosi berdasarkan kinerja, ranting potensial personalia dari aktivitas-aktivitas penilaian, daftar senioritas, dan daftar yang dihasilkan oleh inventarisasi skill dalam departemen SDM sekolah.⁹⁸

Berdasarkan data diatas setelah dikombinasikan dengan teori. Metode internal rekrutmen tenaga pendidik baru di SMA Nuris menggunakan lisan ke lisan saja, tidak dengan menempelkan informasi di papan pengumuman sekolah atau surat personalia sekolah, Akan tetapi yayasan pondok pesantren Nuris juga bekerja sama dengan alumni-alumni.

b. Metode eksternal

⁹⁷ Ibu Arifiatun, diwawancarai oleh Anis Safa'ah, 30 November 2019.

⁹⁸ Panduan Diklat, 70.

Berdasarkan hasil temuan yang di dapat peneliti dari keterangan informan. Metode eksternal yang dilakukan di yayasan yaitu dengan menempelkan brosur atau iklan di tempat-tempat umum seperti kantor pos, universitas sekitar dan memposting di media sosial seperti *web*, *facebook*, dan grup-grup media sosial lainnya.

Hal ini seperti teori yang di ungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya yang menjelaskan bahwa metode *eksternal* (terbuka) adalah penarikan diinformasikan secara secara luas dengan memasang iklan pada media massa maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat.⁹⁹

Selain itu berdasarkan hasil temuan metode eksternal yang dilakukan oleh SDM yayasan pondok pesantren Nuris yaitu bekerja sama dengan lembaga pendidikan (Perguruan Tinggi). Hal ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Arif selaku kepala SDM.

“dulu juga pernah saya mendatangi Humas di TU nya saya minta tolong disampaikan ke Dosen untuk menginformasikan ke mahasiswanya yang sudah mau lulus gitu. Kebetulan pas itu kita butuh guru Matematika.”¹⁰⁰

Temuan ini berdasarkan teori yang di ungkapkan oleh Muhammad Iskarim dalam Jurnalnya, bahwa salah satu metode eksternal yang dapat digunakan lembaga yaitu bekerja sama dengan

⁹⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 50.

¹⁰⁰ Ibu Arifiatu, diwawancarai oleh Anis Safa'ah, 30 November 2019.

lembaga pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai.¹⁰¹

3. Seleksi Tenaga Pendidik di SMA Nuris Jember yayasan Pondok Pesantren Nuris

a. Seleksi Administrasi

Berdasarkan hasil temuan peneliti Seleksi tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMA Nuris, yaitu pertama seleksi administrasi dengan mengecek semua persyaratan pelamar mulai dari surat lamaran, curriculum vitae, ijazah terakhir, nilai IPK 3.00, dan sertifikat pendukung jika ada.

Hal ini berdasarkan teori Sastrohadiwiryo bahwa salah satu tahapan dalam proses seleksi yaitu seleksi administratif dengan tujuan untuk Pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi para pelamar untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan, persyaratan-persyaratan sebagai lampiran surat lamaran. Formulir tersebut biasanya memuat keterangan dan data pribadi. Sedangkan syarat yang harus dipenuhi para pelamar yang merupakan lampiran surat lamaran, antara lain: foto copy ijazah, daftar riwayat, surat keterangan kelakuan baik, surat

¹⁰¹ Muhammad Iskarim, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

keterangan sehat, pas foto sesuai permintaan, foto copy KTP, dan surat pengalaman kerja.¹⁰²

b. Pelaksanaan Tes

berdasarkan hasil temuan peneliti pelaksanaan tes yang dilaksanakan di SMA Nuris yaitu meliputi tes *microteaching*, tes baca kitab yang dikhususkan untuk guru kitab kuning atau Agama, dan wawancara yayasannya. Yang mana dalam tes *microteaching* pelamar harus membuat RPP berdasarkan materi yang sudah ditentukan, pelamar harus mampu menjelaskan materi dengan metode pembelajaran yang efektif dan memanfaatkan media pembelajaran. nilai yang harus dicapai minimal 75.

Begitupun juga dengan tes baca kitab, tes ini akan di uji langsung oleh salah satu ning dan gus yang ada di pondok pesantren. Yang mana nantinya materinya akan langsung ditunjuk ketika melaksanakan tes.

Sedangkan tes wawancara dilakukan untuk mengetahui ke loyalitas tenaga pendidik baru dalam melaksanakan tugasnya, yang dilaksanakan bersama kepala bidang bapak Nursalim.

Hal ini juga senada dengan teori yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo, selain tes administratif, tahapan tes yang harus dilaksanakan yaitu tes psikologi testing dan wawancara mendalam. Adapun seleksi psikologi testing meliputi tes hasil kerja, tes bakat

¹⁰² Etika pujianti, 39.

pembawaan, tes kecerdasan dan tes minat. Sedangkan wawancara mendalam yaitu wawancara yang dilakukan untuk mengetahui banyak lagi tentang pelamar sebagai individu.¹⁰³

Berdasarkan data diatas setelah peneliti kaitkan antara teori dengan temuan di lapangan, maka dapat di interprestasikan bahwa pelaksanaan seleksi psikologi testing yang dilaksanakan di yayasan pondok pesantren Nuris yaitu melalui tes *microteacing* dan Tes Baca kitab bagi guru kitab kuning, hal ini dilakukan untuk menguji kompetensi tenaga pendidik. Sedangkan wawancara mendalam yaitu wawancara yang dilakukan oleh kepala bidang yayasan. Dapat disimpulkan bahwa proses seleksi tenaga pendidik yang dilakukan di SMA Nuris Yayasan Pondok pesantren Nuris Jember sudah cukup baik langkah-langkahnya yang dilaksanakan juga sudah sesuai dengan teori yang ada. Dengan adanya sistem seleksi yang seperti ini akan mempermudah lembaga untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten.

Selain seleksi-seleksi diatas, berdasarkan hasil temuan peneliti di yayasan Pondok pesantren Nuris setelah melaksanakan seleksi pelamar harus melakukan tanda tangan kontrak terlebih dahulu. Akan tetapi sebelum itu kepala bidang yayasan dan kepala SDM memeberikan penyuluhan terlebih dahulu, hal ini dilakukan agar calon tenaga pendidik mudah memahaminya dan tidak terjadi

¹⁰³ Etika pujianti, 40.

kesalah fahaman dalam pelaksanaan kontrak kerja. Dan kontrak kerja ini berlaku selama satu tahun.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil fokus pada Proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris Jember yang telah di uraikan pada Bab IV dan fokus penelitian yang disampaikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses persiapan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris Jember telah terlaksana dengan baik. Dikatakan baik karena Proses persiapan tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh bidang SDM yayasan pondok pesantren Nuris meliputi: a. Analisis kebutuhan tenaga pendidik yang sangat mengedepankan kebutuhan riil dengan cara menganalisis kebutuhan guru secara menyeluruh, b. penentuan jadwal rekrutmen tenaga pendidik, dan rapat yayasan untuk merumuskan keputusan.
2. Metode publikasi yang digunakan dalam penyebaran rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nuris Jember. Sudah cukup seimbang antara metode internal dan eksternal. Adapun metode internal yang digunakan adalah informasi dari mulut ke mulut dan bekerjasama dengan alumni. Sedangkan metode eksternal yaitu melalui informasi media sosial, penempelan brosur di tempat umum seperti kantor Pos dan bekerjasama dengan perguruan tinggi.

3. Proses pelaksanaan seleksi sudah terlaksana sesuai dengan tahapan-tapan proses seleksi yaitu meliputi seleksi administrasi, Tes *microteaching*, dan tes wawancara. Serta tes baca kitab kuning khusus bagi guru kitab kuning, yang kemudian di lanjut dengan penandatanganan kontrak.

B. Saran

Setelah diperoleh temuan hasil penelitian, maka peneliti memberikan masukan sebagai berikut:

1. Kegiatan persiapan rekrutemen tenaga pendidik sudah terlaksana dengan baik. Akan tetapi ada beberapa hal yang harus ditingkatkan lagi seperti pembuatan susunan kepanitian yang melibatkan guru, mendokumentasikan proses Analisis data, dan merekapitulasi data guru yang diterima dan di tolak.
2. Dalam mempublikasikan lowongan tenaga pendidik baru selain bekerjasama dengan universitas-universitas disekitar. Alangkah lebih baiknya juga bekerjasama dengan pondok pesantren khususnya yang mempunyai wadah tahfidz. Untuk mempermudah dalam memperoleh guru Tahfidz.
3. Proses seleksi yang dilaksanakan sudah baik untuk mendapatkan tenaga pendidik yang mempunyai kopetensi sesuai keinginan. Akan tetapi alangkah lebih baik jika kepala sekolah juga ikut berperan dalam proses seleksi tenaga pendidik. Hal ini untuk mengetahui seperti apa kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik yang nantinya akan ditempatkan di lembaga pendidikannya.

DAFAR PUSTAKA

- A. Rahman, K. Dkk. 2015. “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi” *jurnal pendidikan islam*: 24.
- Arsyad, Azhar. 2002. *Pokok- Pokok Manajemen: Pengetahuan Praksis Bagi Pimpinan Eksekutif* Yogyakarta:pustaka pelajar.
- Bafadal, Ibrahim. 2009. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmadi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Daryanto dan Farid, Mohammad. 2013 *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Bandung: CV. PENERBIT JUMANATUL.
- Gomes, Faustino cardoso. 2002. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskarim,Mochamad. 2017. “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM Dan Islam”, *Jurnal: Manajemen Pendidikan Islam*.
- Istikomah, Ayu. 2014. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Pramata Unggulan*. Skripsi, Jurusan Kependidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kurniadin, Didin & Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: AR_RUZZ MEDIA.
- Larasati, Sri. 2018. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit DEEPUBLISH.
- Latif , Mukhtar & Suryawahyuni Latief. 2018. *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Lisnandari, “ Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah”, *Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA)*, No. 2, (Desember 2018).

DAFAR PUSTAKA

- A. Rahman, K. Dkk. 2015. “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi” *jurnal pendidikan islam*: 24.
- Arsyad, Azhar. 2002. *Pokok- Pokok Manajemen: Pengetahuan Praksis Bagi Pimpinan Eksekutif* Yogyakarta:pustaka pelajar.
- Bafadal, Ibrahim. 2009. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmadi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Daryanto dan Farid, Mohammad. 2013 *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Bandung: CV. PENERBIT JUMANATUL.
- Gomes, Faustino cardoso. 2002. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskarim,Mochamad. 2017. “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM Dan Islam”, *Jurnal: Manajemen Pendidikan Islam*.
- Istikomah, Ayu. 2014. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Pramata Unggulan*. Skripsi, Jurusan Kependidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kurniadin, Didin & Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: AR_RUZZ MEDIA.
- Larasati, Sri. 2018. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit DEEPUBLISH.
- Latif , Mukhtar & Suryawahyuni Latief. 2018. *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Lisnandari, “ Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah”, *Jurnal: Islamic Education Manajemen (ISEMA)*, No. 2, (Desember 2018).

- Ludfi, Sofyan Laylia. 2015. “*Analisis Rekrutmen Karyawan di PT. Putra Semarang*”. Skripsi, program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* terj. Jimmy sadeli dan bayu prawira hie. Jakarta: Selamba Empat.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* . Malang: UIN Malang Press.
- Miles & Huberman. 2014. *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publications.
- Moleong, Lexyb J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Musfiqon. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Mustari, Mohammad, 2014. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Panduan diklat. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat tenaga Kependidikan Dirjen peningkatan mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas:37
- Pujianti, Etika. 2017. *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al- Madhuri pesisir barat*. Tesis: Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri Raden Intan Lampung.
- Qomar, Mujammil. 2010. *manajemen pendidikan islam*. Surabaya: Penerbit Erlangga.
- Rony. 2006. “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (GURU)”, *Jurnal:studi islam*.50.
- Sholihin, Ismail. 2009. *pengantar manjemen*. Jakarta: penerbit erlangga.
- Siagian, Sondang p. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.

- Sugiyon. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: penerbit ALFABETA.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Thamrin, M. 2014. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.
- Tim dosen Administrasi. 2014. *Pendidikan universitas Pendidikan Indonesia, manajemen pendidikan*, Bandung: ALFABETA.
- Tim Penyusun. 2018. *Pedoman penulisan karya ilmiah* Jember: IAIN Jember Press.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwato. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember.
- Ulfatin, Nurul & Triwiyanto, Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Utami, Dwi. 2015. “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta*”. Tesis, program studi Manajemen Pendidikan Islam, Program pasca sarjana, Institut Agama Islam Negri Surakarta.
- UU RI No. 20 tahun 2003, sistem pendidikan Nasional (sisdiknas).

IAIN JEMBER

PERNYATAAN KEASLIHAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anis Safa'ah
NIM : T20163066
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Tempat, tanggal lahir : Lumajang, 02 Februari 1998
Alamat : Desa Kandang Tepus – Senduro - Lumajang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa yang skripsi yang berjudul “Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Nurul Islam Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Sumbersari Jember” adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 12 Maret 2020

Yang menyetujui





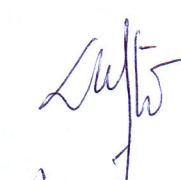
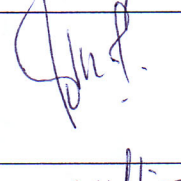
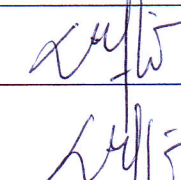
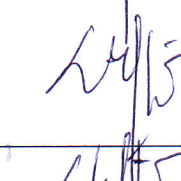
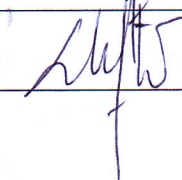
Anis Safa'ah
NIM: T20163066

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Sumber Data	Metode	Fokus Penelitian
Rekrutmen Tenaga pendidik dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Summersari Jember	a. Rekrutmen Tenaga Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persiapan pelaksanaan kegiatan Rekrutmen 2. Metode publikasi informasi Rekrutmen 3. Jenis Seleksi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Analisis kebutuhan b. penentuan jadwal <p>Metode internal</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Job posting b. Daftar keterampilan <p>metode eksternal</p> <ol style="list-style-type: none"> a. iklan/ brosur b. Media sosial/ internet c. surat kabar <ol style="list-style-type: none"> a. Seleksi administratif b. Pengujian Tes c. Kepribadian 	<p>Subyek penelitian: tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember</p> <p>Informan penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Bidang SDM 2. Tenaga pendidik/ guru Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember 	<ol style="list-style-type: none"> 1. pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan (<i>field resech</i>) 2. metode pengumpulan data <ol style="list-style-type: none"> a. wawancara b. observasi c. Dokumentasi 3. Teknik Analisis Data deskriptif kualitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. bagaimana proses persiapan pelaksanaan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember ? 2. bagaimana sistem publikasi rekrutmen dalam merekrut tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember? 3. bagaimana sistem seleksi tenaga pendidik di Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember?

Jurnal Kegiatan Penelitian

SMA Nuris Yayasan pondok pesantren Nuris Antirogo Jember

No.	Hari/ Tanggal	Kegiatan	Paraf
1.	Senin, 25 November 2019	Penyerahan surat izin penelitian kepada koordinator SDM yayasan pondok pesantren Nuris Jember	
2.	Jum'at, 29 November 2019	Wawancara dan observasi dengan koordinator SDM yayasan pondok pesantren Nuris Jember	
3.	Kamis, 05 Desember 2019	Wawancara dan observasi dengan koordinator SDM yayasan pondok pesantren Nuris Jember	
4.	Senin, 30 Desember 2019	Wawancara dan observasi dengan Tenaga pendidik SMA Nuris	
5.	Jum'at, 10 Januari 2020	Meminta beberapa Dokumentasi	
6.	Selasa, 11 Februari 2020	Wawancara dan observasi seleksi calon tenaga pendidik	
7.	Rabu, 12 Februari 2020	Meminta surat selesai penelitian	



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Mataram No.1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, Kode Pos : 68136
Website : [www.http://ftik.iain-jember.ac.id](http://ftik.iain-jember.ac.id) e-mail : tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B. 3721/In.20/3.a/PP.00.9/11/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

22 November 2019

Yth. Kepala SDM Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember

Assalamualaikum Wr Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : ANIS SAFA'AH
NIM : T20163066
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Kependidikan Islam
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Rekrutmen Tenaga pendidik dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Nuris Antirogo Jember

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah sebagai berikut:

1. Kepala SDM
2. Tenaga Pendidik

Demikian, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.



a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,

MasNudi



SEKOLAH MENENGAH ATAS

SMA NURIS JEMBER

TERAKREDITASI (A)

NSS : 304 052 402 091

NDS : E. 38024004

Jl. Pangandaran 48 Antirogo – Jember 68125 Telp. (0331) 339544

SURAT KETERANGAN

Nomor : 232 / SMA / Ni.jbr / O / II / 2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ROBITH QOSHIDI, Lc.**
NIP : -
Jabatan : Kepala SMA Nuris Jember

Menerangkan bahwa :

Nama : Anis Safa'ah
NIM : T20163066
Tempat, Tanggal Lahir : Lumajang, 02 Februari 1998
Fakultas/Prodi : Tarbiyah & Ilmu Keguruan / Management
Pend.Agama Islam

Telah melakukan penelitian di SMA NURIS Jember pada tanggal 25 November s/d 12 Februari 2020 dengan judul "Rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif MSDM" di SMA Nuris Jember.

Demikian surat keterangan ini di buat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 12 Februari 2020

Kepala Sekolah
A.n Waka Kurikulum



Diana Retno W, S.Si

NIP. -

**REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PERSPEKTIF MSDM DI
SMA NURIS YAYASAN PONDOK PESANTREN NURIS ANTIROGO
KECAMATAN SUMBERSARI KABUPATEN JEMBER**

Pedoman wawancara

(Kepala Sekolah dan Wakakurikulum)

1. Bagaimana program rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan di sekolah/ yayasan ini ?
2. Bagaimana pembentukan struktur kepanitian rekrutmen tenaga pendidik ?
3. Siapa saja pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen Tenaga pendidik ?
4. Apa peran bapak/ibu dalam proses rekrutmen tenaga pendidik ?
5. Apa yang menjadi kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik ?

Pedoman wawancara

(kepala SDM Yayasan)

Analisis kebutuhan

1. Hal- hal apa saja yang di identifikasi dalam pelaksanaan Analisis kebutuhan ?
2. Siapa sajakan yang terlibat dalam proses menganalisis kebutuhan ?
3. Bagaimana prosedur analisis kebutuhan ?
4. Apakah kepala sekolah ikut terlibat dalam proses analisis kebutuhan ?
5. Apa saja kendala yang dihadapi ketika melaksanakan analisis kebutuhan ?

Publikasi pengumuman rekrutmen

6. Bagaimana cara yayasan menginformasikan adanya lowongan di sekolah ini ?
7. Apa kelebihan dan kekurangan dari metode yang digunakan tersebut ?
8. Berapa lama jangka waktu yang diperlukan untuk menginformasikan adanya lowongan ?

Seleksi

8. Aspek apa saja yang akan diseleksi untuk para calon tenaga pendidik ?
9. Apa saja persyaratan untuk melamar Tenaga pendidik ?
10. Bagaimana proses seleksi untuk para calon tenaga pendidik ?
11. Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi calon tenaga pendidik ?
12. Apa tugas Bapak/ ibu dalam proses seleksi calon tenaga pendidik ?

Pedoman wawancara (Tenaga Pendidik)

Publikasi pengumuman rekrutmen

1. Dari manakah ibu/ bapak mengetahui adanya Lowongan pekerjaan di sekolah ini ?
2. Persyaratan apa saja yang diperlukan untuk melamar pekerjaan disini ?
3. Sebelum bekerja disini, apakah Bapak/ ibu sudah mempunyai pengalaman mengajar ?

Seleksi

4. Tes apa saja yang diberikan oleh Yayasan ?
5. Siapa aja yang bertugas mengetes bapak/ ibu ?
6. Apakah pertanyaan yang diberikan mudah dipahami ?



Wawancara dengan Kepala Sekolah



Wawancara dengan koordinator SDM



Wawancara dengan tenaga pendidik



Yayasan pondok pesantren Nuris Jember

