

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Konsep Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik

a. Pengertian Manajemen

Kamus Besar Bahasa Indonesia kata manajemen mempunyai sinonim dengan kata pengelolaan yang dapat diartikan sebagai: proses, cara, perbuatan mengelola, proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain; proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi; dan proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan.

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.¹

Selanjutnya Ali Muhammad Taufiq, mengartikan manajemen adalah menginvestasikan manusia untuk mengerjakan kebaikan

¹ Lilis Sulastri, *Manajemen Sebuah Pengantar*, (Bandung: La Goods Publishing, 2012), hal. 9.

atau mengerjakan perbuatan yang bermanfaat melalui perantara manusia.

Dari definisi-definisi manajemen tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas dalam suatu organisasi melalui kerjasama para anggota dengan menggunakan segala sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

b. Pengertian Rekrutmen

Menurut Mondy, “perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi”.² Menurut Sudarmanto, “pada prinsipnya rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk mengisi posisi jabatan tertentu”.³ Menurut Siagian, “rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”.⁴

Sofyandi menyatakan para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan beberapa definisi rekrutmen, yaitu: “(a) proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat

²Mudrajad Kuncoro, *Strategi*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hal. 1.

³Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), cet. 1, hal. 208.

⁴Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), cet. 9, hal. 102.

dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. (b) proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi. (c) proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan”.⁵ Anwar juga menjelaskan bahwa, “penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai”.⁶

Sedangkan Panggabean mengatakan bahwa “penarikan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri atas menarik minat tenaga kerja dalam jumlah yang cukup dan kualifikasi yang sesuai dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan untuk sebuah organisasi pada waktu tertentu”.⁷ Perekrutan (*recruiting*) adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.⁸ Simamora yang dikutip oleh Kompri dalam bukunya *Manajemen Sekolah* mendefinisikan “rekrutmen adalah serangkaian aktifitas mencari

⁵Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), cet. 1, hal. 100.

⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2011), cet. 10, hal. 33.

⁷Mutiara Sibrani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), cet. 2, hal. 31.

⁸Robert L. Mathis-John H. Jackson, *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 227.

dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.⁹ Dalam dunia pendidikan, rekrutmen diartikan sebagai kegiatan untuk menarik sejumlah karyawan personel baik guru, kepala sekolah, staf administrasi maupun penjaga sekolah yang dibutuhkan dalam sistem pendidikan, disamping memenuhi kualitas tertentu.

c. Tujuan Rekrutmen

Rivai menyatakan tujuan rekrutmen adalah “menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik”.¹⁰ Menurut Schuler yang dikutip oleh Kompri menyatakan tujuan rekrutmen yang lebih spesifik antara lain adalah:

- 1) agar konsistensi dengan strategi, wawasan, dan nilai perusahaan,
- 2) untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan dan analisis jabatan,

⁹Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 174.

¹⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 175

- 3) untuk meningkatkan jumlah calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin,
- 4) untuk mendukung meningkatkan inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam,
- 5) untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya,
- 6) untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja,
- 7) untuk mengoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan,
- 8) untuk mengawasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.¹¹

Pada dasarnya tujuan utama rekrutmen adalah memperoleh pegawai baru yang memiliki kompetensi yang distandarkan oleh perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan pada jabatan yang kosong tersebut. Maka dari itu melalui rekrutmen ini perusahaan dapat mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong sedemikian rupa agar pencari kerja memberikan tanggapan. Semakin banyak pelamar, semakin besar kesempatan untuk memperoleh seseorang yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Namun, sekaligus pihak organisasi atau lembaga harus

¹¹Kompri, *Manajemen Sekolah...*, hal. 175.

menyiapkan informasi yang cukup mengenai pekerjaan dan persyaratannya agar yang berminat hanyalah orang-orang yang memenuhi persyaratan. Jika tidak maka biaya penarikan akan tinggi.

Tujuan lain diadakannya seleksi adalah didapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, karyawan yang jujur dan berdisiplin, karyawan yang dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal, karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.¹²

d. Strategi Rekrutmen

Strategi khusus yang dikembangkan untuk mengidentifikasi bagaimana karyawan atau pegawai yang akan direkrut, darimana mereka berasal, dan kapan mereka harus direkrut. Analisis secara baik ini penting untuk dilakukan strategi guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan strategi ini diharapkan rekrutmen tidak menemui kendala dan pegawai yang berhasil ditarik sesuai dengan kompetensi yang diharapkan lembaga.

Strategi yang baik yaitu dimulai dari persiapan rekrutmen guru baru yang harus matang sehingga melalui persiapan rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.

¹²Roestiyah, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal. 83.

- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.¹³

e. Prinsip Rekrutmen

Dalam mengangkat dan menempatkan guru beberapa hal berikut ini perlu mendapat perhatian. Menurut Veithzal Rivai yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar prinsip-prinsip rekrutmen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang

¹³Novan Ardi Wiyani, *Manajemen Pendidikan Karakter; Konsep Implementasinya di Sekolah*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madani, 2012), hal. 57.

sesuai. untuk itu sebelumnya perlu dibuat: analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan.

- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
 - a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja
 - b) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
 - c) Biaya yang diperlukan diminimalkan
 - d) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
 - e) Fleksibilitas
 - f) Pertimbangan-pertimbangan hukum.¹⁴

Supaya Perekrutan dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan atau lembaga hendaknya melakukan berbagai analisis terlebih dahulu seperti analisis pekerjaan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, penentuan strategi dalam mencari sumber dan menggunakan metode yang tepat dsb. Hal tersebut untuk membantu perusahaan atau lembaga dalam merekrut pegawai dengan jumlah yang tepat dan sesuai dengan kompetensi yang distandarkan.

f. Analisis Pekerjaan / (*Job Analysis*)

¹⁴Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2012), cet. 1, hal. 129.

Jika pada organisasi terjadi lowongan kerja yang ditimbulkan oleh beberapa sebab dan diputuskan untuk melakukan penarikan pegawai baru, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan sifat dan keadaan pekerjaan serta sifat kecakapan dari orang yang akan sanggup melakukan pekerjaan. Marihot Manullang berpendapat, “untuk mengetahui orang yang bagaimana yang harus dicari itu, maka pekerjaan yang akan diisi, dianalisis terlebih dahulu. Artinya diberi gambaran dari pekerjaan itu, bagaimana sifat dan keadaannya untuk kemudian daripadanya dapat ditentukan sifat dan kecakapan orang-orang yang dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik”.¹⁵

Hasibuan berpendapat bahwa analisis pekerjaan adalah “menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan”.¹⁶ Lalu Sofyandi menegaskan bahwa analisis pekerjaan merupakan “suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu pekerjaan, meliputi tugas-tugas, tanggung jawab, kondisi kerja dan syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan tersebut seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja dan lain-

¹⁵Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), cet. 4, hal. 35.

¹⁶Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hal. 28.

lain”.¹⁷ Menurut Hasibuan “informasi analisis pekerjaan digunakan untuk peramalan dan perekrutan tenaga kerja yang akan dibutuhkan perusahaan”.¹⁸

Jadi dari beberapa definisi mengenai analisis pekerjaan (*job analysis*) dapat disimpulkan bahwa, *job analysis* adalah uraian suatu pekerjaan yang menggambarkan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat membantu kegiatan rekrutmen dan seleksi untuk memutuskan orang yang berhak direkrut. Jadi sebelum diadakan rekrutmen harus terlebih dahulu diadakan *job analysis* dari jabatan yang akan dipangku oleh pegawai yang akan ditarik.

Proses dalam menganalisis pekerjaan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan. Penganalisis harus mengetahui secara jelas apa kegunaan hasil informasi analisis pekerjaannya. Informasi hasil analisis pekerjaan dipergunakan untuk menetapkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan dalam pengadaan pegawai.
- 2) Mengumpulkan informasi tentang latar belakang. Penganalisis harus mengumpulkan dan mengkualifikasikan data, meninjau

¹⁷ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber...*, hal. 90.

¹⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal. 32.

informasi latar belakang seperti bagan organisasi, bagan proses dan uraian pekerjaan.

- 3) Menyeleksi *muwakal* (orang yang akan disertai) jabatan yang akan dianalisis. Penganalisis harus memilih beberapa *muwakal* jabatan untuk dianalisis.
- 4) Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan. Penganalisis kemudian mengadakan analisis pekerjaan secara aktual dengan menghimpun data tentang aktivitas pekerjaan, perilaku karyawan yang diperlukan, kondisi kerja, syarat-syarat personel yang akan melaksanakan pekerjaan.
- 5) Meninjau informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan. Analisis pekerjaan menyediakan informasi tentang hakikat dan fungsi pekerjaan . informasi hendaknya diverifikasi dengan pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan itu serta atasan langsung karyawan yang bersangkutan.
- 6) Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Penganalisis pekerjaan kemudian menyusun uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.
- 7) Meramalkan/memperhitungkan perkembangan perusahaan. Penganalisis harus memperhitungkan/ meramalkan perkembangan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, apakah

dikemudian hari diperlukan pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan, dan penyederhaan pekerjaan dalam perusahaan.¹⁹

Dalam analisis pekerjaan sangatlah penting mendapatkan informasi yang akurat dan tepat. Karena informasi mengenai suatu pekerjaan akan mempermudah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah dalam merekrut pegawai baru. Dessler menjelaskan metode yang paling populer digunakan untuk mengumpulkan data analisis pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Wawancara. Para manajer menggunakan tiga jenis wawancara untuk mengumpulkan data analisis pekerjaan, yaitu: wawancara individual dengan setiap karyawan, wawancara kelompok dengan kelompok karyawan yang memiliki pekerjaan yang sama, dan wawancara penyelia dengan satu atau banyak penyelia yang mengetahui pekerjaan tersebut. Jenis wawancara apapun yang digunakan, harus yakin bahwa orang yang diwawancarai memahami sepenuhnya alasan wawancara itu.
- 2) Kuesioner, meminta karyawan mengisi kuesioner untuk menjelaskan kewajiban dan tanggung jawab mereka yang terkait dengan pekerjaan adalah cara lain yang baik untuk memperoleh informasi analisis pekerjaan. Seorang analis harus

¹⁹*Ibid.*, hal. 31.

memutuskan bagaimana struktur kuesioner yang digunakan dan pertanyaan apa yang harus ada.

- 3) Observasi, adalah mengamati pekerja pada pekerjaan itu selama siklus kerja penuh. (siklus adalah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan itu). Pada saat observasi, analis membuat catatan tentang semua aktivitas pekerjaan. Kemudian, setelah mengakumulasikan sebanyak mungkin informasi, analis mewawancarai pekerja. Mintalah orang itu menjelaskan hal yang tidak dipahami dan menjelaskan apa aktivitas lain yang dilakukannya yang tidak diamati. Analis juga dapat mengamati dan mewawancarai secara simultan, mengajukan pertanyaan sementara pekerja melakukannya.
- 4) Catatan laporan partisipan, adalah dengan menanyakan pekerja untuk menyimpan catatan laporan tentang apa yang mereka lakukan selama sehari itu. Untuk setiap aktivitas di mana ia terlibat, karyawan itu mencatat aktivitas (bersama dengan waktunya) dalam sebuah log. Hal ini dapat memberikan gambaran yang sangat lengkap dari pekerjaan itu, khususnya saat ditambahkan dengan wawancara berikutnya dengan pekerja dan penyelia.²⁰

²⁰Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), hal. 126.

Adapun kegiatan analisis pekerjaan menghasilkan hal-hal sebagai berikut:

1) Uraian Pekerjaan

Hasibuan menyatakan, “uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.²¹ Diketahui serta disusun berdasarkan informasi yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh karyawan yang akan memangku jabatan tersebut. Oleh karenanya uraian pekerjaan harus disusun dengan jelas supaya karyawan tersebut mengetahui tugas dan tanggungjawab yang akan dilaksanakan. Dalam uraian pekerjaan biasanya menguraikan hal-hal berikut:

- a) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, dan kabag administrasi.
- b) Hubungan tugas dan tanggungjawab, yakni perincian tugas dan tanggungjawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya

²¹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal. 33.

menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.

- c) Standar wewenang dan pekerjaan, yakni wewenang dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- d) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesinmesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- e) Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.
- f) Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan mana si petugas akan dipromosikan.

2) Spesifikasi Pekerjaan/JabatanMalayu

Hasibuan berpendapat “spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten”. Spesifikasi pekerjaan yang disusun dengan jelas akan menunjukkan persyaratan dan kualifikasi yang harus dimiliki, sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk merekrut orang yang tepat dan sesuai yang dipersyaratkan. Spesifikasi jabatan memberikan uraian mengenai hal-hal berikut:

- a) Tingkat pendidikan pekerja
- b) Jenis kelamin pekerja
- c) Keadaan fisik pekerja
- d) Pengetahuan dan kecakapan pekerja
- e) Batas umur pekerja
- f) Nikah atau belum
- g) Minat pekerja
- h) Emosi dan tempramen pekerja
- i) Pengalaman pekerja.²²

Namun perlu diketahui spesifikasi pekerjaan bagi setiap organisasi memiliki perbedaan karena spesifikasi pada dasarnya disusun dari uraian pekerjaan sedangkan uraian pekerjaan organisasi tidak sama.

g. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi sebelum melakukan pengelolaan sumber daya manusia khususnya kegiatan rekrutmen adalah perencanaan SDM karena perencanaan sangat mempengaruhi keberhasilan proses rekrutmen itu sendiri. Pandangan perencanaan SDM diungkapkan oleh Wether dan Davis (1989) yang dikutip oleh Notoatmodjo, yakni: “Perencanaan SDM adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tentang pekerja

²²*Ibid.*, hal. 34.

(karyawan)".²³ Lalu Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar memberikan pernyataannya bahwa, “pada dasarnya suatu perencanaan SDM selalu akan mencakup empat segi yang harus diperhatikan, yaitu: kualitas yang tepat, kuantitas yang tepat dan perhatian yang maksimal terhadap tujuan individual dan organisasional”.²⁴

Dari kedua pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM merupakan serangkaian kegiatan terpadu/terintegrasi untuk mengestimasi permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam rangka pemenuhan kebutuhan SDM secara kuantitas maupun kualitas. Melalui perencanaan SDM tersebut, organisasi dapat mengetahui kesenjangan antara kebutuhan karyawan dengan ketersediaan karyawan dalam organisasi.

Hasibuan menguraikan tujuan dari perencanaan SDM adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

²³Soekdjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hal. 14.

²⁴Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen...*, hal. 54.

- 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktifitas kerja meningkat.
- 5) Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
- 8) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.²⁵

Nazarudin Rahman dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pengajaran Pendidikan Agama Islam* tentang langkah-langkah dalam sebuah perencanaan meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai
2. Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan
3. Mengumpulkan data dan informasi-informasi yang diperlukan
4. Menentukan tahap-tahap dan rangkaian tindakan
5. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan dan bagaimana pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan²⁶

²⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal. 250.

2. Proses Rekrutmen Guru

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Tujuan proses seleksi adalah untuk mencocokkan secara benar (*to properly match*) orang-orang dengan pekerjaan-pekerjaan. Jika individu-individu *over qualified*, *under qualified*, atau karena beberapa sebab tidak sesuai dengan pekerjaan maupun organisasi, mereka kemungkinan akan meninggalkan perusahaan atau lembaga.²⁷

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama dalam proses rekrutmen guru baru ada adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik.

Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

²⁶Nazarudin Rahman, *Manajemen Pengajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Pustaka Feluchia, 2009), hal. 50.

²⁷Sanjaya, *Metode Pembelajaran Masa Kini*, (Jakarta: Ultra Karya, 2007), hal. 145.

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru
 - 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
 - 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru
 - 4) Penyiapan prosedur pendaftaran guru baru
 - 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru
 - 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
 - 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran guru baru
 - 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.
- b. Peyebaran Pengumuman

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratann dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan Lamaran Baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui adanya penerimaan guru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan oleh panitia tersebut meliputi:

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

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umus pelamar, surat keterangan warga negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi Pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada empat teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes.²⁸ Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi.²⁹

Evaluasi dapat dilakukan pada waktu proses kegiatan sedang berlangsung atau pada akhir suatu program, itu untuk melihat sampai seberapa jauh keberhasilannya.³⁰

Dari beberapa proses rekrutmen di atas dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi sekolah. Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan guru yang tepat. Selain itu, rekrutmen dan seleksi yang efektif akan berpengaruh langsung pada produktivitas dan kinerja guru. Dengan demikian, pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh setiap lembaga pendidikan agar proses yang berlangsung cukup lama dan

²⁸ Ibrahim Bafadal, *Meningkatkan profesionalisme Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h 87

²⁹ Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 34.

³⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 27.

mengeluarkan biaya cukup besar tersebut menjadi tidak sia-sia karena mendapatkan hasil yang berkualitas.

Menurut Sondang P. Siagian dalam proses rekrutmen secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, maka hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang persyaratannya lah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukan.³¹

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa proses penarikan itu sangat penting karena kualitas guru tergantung pada kualitas penarikannya. Jika dalam proses penarikannya tidak sesuai dengan prosedur atau hanya sekedar mengisi kekosongan saja, maka hasilnya kurang berkualitas. Untuk itu dalam pelaksanaannya perlu membuat perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan sekolah untuk guru yang ingin melamar kerja di sekolah yang bersangkutan. Dengan demikian pihak penyelenggara rekrutmen dapat menentukan metode rekrutmen apa yang sesuai dan hasilnya pun terjaring sekelompok pelamar yang bermutu sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, para pelamar juga

³¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 1 Cet 8, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 102

dapat memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Sejauh pengamatan peneliti saat ini, peneliti menemukan beberapa penelitian yang mengkaji manajemen rekrutmen guru/ tenaga pendidik dalam bentuk karya ilmiah skripsi. Maka dari itu untuk menambah literatur pendukung penelitian, serta untuk memastikan distingsi pada penelitian ini, maka peneliti telah mengidentifikasi beberapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Dwi Utami, mahasiswi asal IAIN Surakarta, dengan judul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta.

Penelitian ini dilatar belakangi dari upaya untuk selalu meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah melalui rekrutmen tenaga pendidik. Rekrutmen yang dilakukan oleh Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta ditujukan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan bagi anak didiknya, dan tentu saja rekrutmen yang dilakukan haruslah sesuai dengan keguhan sekolah, dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai namun benar-benar mendapatkan SDM yang berdedikasi dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekolah.

Penelitian ini difokuskan kepada bagaimana manajemen rekrutmen tenaga pendidik, selain itu juga membahas tentang hal-hal yang menjadi hambatan dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik, serta memberikan solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sangat mengedepankan kebutuhan riil. Dengan cara menganalisis secara menyeluruh akan kebutuhan tenaga pendidik dan kesesuaian pekerjaan masing-masing yang ada di SD Ta'mirul Islam Surakarta, maka akan dapat dilihat kesesuaian laporan dari Kepala Sekolah dengan kebutuhan riil di lapangan.

Proses pelaksanaan rekrutmen yang meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara Yayasan, dan tes sekolah (*microteaching*, wawancara sekolah, tes komputer, dan tes baca tulis Al-Qur'an) dilaksanakan sesuai prosedur yang disiapkan oleh Tim Rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan sesuai prosedur pelaksanaan dengan mengedepankan tujuan utama yakni menyeleksi tenaga pendidik yang paling berkualitas sesuai standar yang ditetapkan oleh SD Ta'mirul Islam Surakarta.³²

³²Dwi Utami, Skripsi, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta, IAIN Surakarta, 2017.

2. Penelitian oleh Ika Nur Farida, mahasiswi asal UIN Sunan Ampel, dengan judul Sistem Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

Penelitian ini terfokus pada bagaimana pelaksanaan sistem rekrutmen guru, bagaimana peningkatan mutu lembaga pendidikan, dan juga menjelaskan tentang sistem rekrutmen guru untuk meningkatkan mutu lembaga.

Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Sumber daya manusia salah satunya yaitu kepala sekolah atau pemimpin sekolah, guru beserta karyawannya dan peserta didiknya itu berperan penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan terutama pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini untuk kemajuan lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang sangat berprestasi sehingga membawa pengaruh baik bagi sekolah, dan mampu membangkitkan semangat para guru serta karyawannya dan peserta didik. Kepala sekolah yang sering mengikuti kegiatan lokal hingga internasional. Tidak hanya kepala sekolah saja, tetapi juga peserta didiknya yang sudah mendunia, mengikuti berbagai lomba-lomba dari tingkat lokal sampai tingkat internasional. Dibalik itu semua ada guru yang sangat berkompeten dan mempunyai tanggung jawab besar untuk mendidik peserta didiknya, sehingga peserta didiknya mampu membanggakan dan memberi nama baik sekolah. Adanya narasumber-narasumber yang didatangkan ke Sekolah Dasar Muhammadiyah 1

Krian Sidoarjo pada setiap hari Sabtu akhir bulan atau minggu ke empat yaitu untuk menjadikan motivasi untuk guru dan karyawan serta wali murid yang menghadiri acara yang diadakan sekolah. Adapun evaluasi dan rapat di setiap hari Sabtu, untuk mengetahui sejauh mana Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini menjalankan tugas dan amanah kepada setiap tenaga pendidik dan karyawannya.

Sumber daya manusia salah satunya yaitu kepala sekolah atau pemimpin sekolah, guru beserta karyawannya dan peserta didiknya itu berperan penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan terutama pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini untuk kemajuan lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang sangat berprestasi sehingga membawa pengaruh baik bagi sekolah, dan mampu membangkitkan semangat para guru serta karyawannya dan peserta didik. Kepala sekolah yang sering mengikuti kegiatan lokal hingga internasional. Tidak hanya kepala sekolah saja, tetapi juga peserta didiknya yang sudah mendunia, mengikuti berbagai lomba-lomba dari tingkat lokal sampai tingkat internasional. Dibalik itu semua ada guru yang sangat berkompeten dan mempunyai tanggung jawab besar untuk mendidik peserta didiknya, sehingga peserta didiknya mampu membanggakan dan memberi nama baik sekolah. Adanya narasumber-narasumber yang didatangkan ke Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo pada setiap hari Sabtu akhir bulan atau minggu ke empat yaitu untuk menjadikan motivasi untuk guru dan

karyawan serta wali murid yang menghadiri acara yang diadakan sekolah. Adapun evaluasi dan rapat di setiap hari Sabtu, untuk mengetahui sejauh mana Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini menjalankan tugas dan amanah kepada setiap tenaga pendidik dan karyawannya.³³

3. Penelitian oleh Putri Mulyaningsih, mahasiswi asal UIN Sarif Hidayatulloh, dengan Judul Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di MA PonPes Darul Muttaqien Parung-Bogor.

Penelitian ini berfokus pada strategi rekrutmen dan seleksi guru dalam meningkatkan kualitas guru di MA Ponpes Darul Muttaqien Parung-Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan kesimpulan bahwa Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di MA Ponpes Darul Muttaqien sudah cukup baik, dimana prosedur pelaksanaannya meliputi: perencanaan, pengumuman, pelamaran, penjaringan calon, tes rekrutmen, pengumuman kelulusan dan pengangkatan. Seluruh proses rekrutmen dan seleksi guru pada MA Ponpes Darul Muttaqien sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam buku Pedoman Kerja Kepegawaian. Dengan adanya SOP tersebut, tes rekrutmen yang dilaksanakan lebih objektif, karena setiap calon guru harus mengikuti rangkaian tes rekrutmen tanpa terkecuali.³⁴

³³Ika Nur Farida, Skripsi, Sistem Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian, FTIK, UIN Sunan Ampel, 2019.

³⁴Putri Mulyaningsih, Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di MA Ponpes Darul Muttaqien Parung-Bogor, FTIK, UIN Sarif Hidayatulloh, 2016.

4. Penelitian oleh Yulida Agustina, mahasiswi asal UIN Raden Intan Lampung, dengan judul Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

Dalam upaya meningkatkan pendidikan siswanya mengupayakan menyediakan tenaga pendidik yang mempunyai kualitas untuk mengupayakan tercapainya tujuan dalam mencerdaskan peserta didiknya. Dengan demikian, pihak yayasan melakukan sistem rekrutmen tenaga pendidik dengan beberapa kriteria.

Kriteria penyaringan tenaga pendidik sekaligus sebagai standar bagi yayasan untuk menerima para tenaga pengajar di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus. Berbagai kriteria meliputi umur (sekurang-kurangnya 18 tahun), berkelakuan baik yang ditunjukkan dengan adanya surat keterangan dari kepolisian, Tingkat pendidikan guru, menguasai cara dan teknik mengajar, keterampilan mendesain program pengajaran dan memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan pengajaran.

Terkait dengan Rekrutmen Tenaga Pendidik diatas, tenaga pendidik (Guru) MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus belum efektif karena kurang sesuai dengan teori yang dibahas oleh penulis. Madrasah Tsanawiyah memiliki susunan personalia dalam pengelolaan madrasah seperti Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Bendahara, Kepala Tata

Usaha, Wali Kelas VII, Wali Kelas VIII, Wali Kelas IX . Jumlah tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus sebanyak 12 orang, 10 guru tetap yayasaan dan 2 staf tata usaha. Tugas personalia adalah berusaha untuk mencapai tujuan madrasah, termasuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesional mereka. Beberapa pengembangan terhadap guru di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh balak Kabupaten Tanggamus sudah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, tetapi masih ada guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, oleh karenanya pengembangan di MTs YMPI Putihdoh diperuntukkan bagi semua guru yang ada. Selanjutnya dilakukan pula upaya pengembangan pada program penyetaran dan sertifikasi, program ini dilaksanakan madrasah guru mengembangkan kemampuan guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan.

5. Penelitian oleh Zulfatma Wirza, mahasiswi asal UIN SUSKA Riau, dengan judul Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs Negeri 2 Rokan Hulu.

Penelitian ini dilatar belakangi dari upaya untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dalam upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan juga proses pembelajaran agar peserta didik bisa mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, dan negara. Tenaga

pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu dan faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, subjek penelitian ini ialah kepala madrasah dan waka kurikulum, sedangkan objek penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu. Adapun hasil penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu sudah berjalan dengan baik. Dilihat pada penyajian dan analisis data terdapat kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru, penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik, penerimaan lamaran, penyaringan berkas lamaran, melakukan tes-tes penerimaan, evaluasi latar belakang dan pengambilan keputusan. Adapun faktor yang mempengaruhi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu yaitu faktor ekonomi dan penawaran tenaga kerja.

Agar lebih mudah dalam memahami dan membandingkan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, maka penulis menyusun tabel analisis komparasi sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Komparasi Penelitian Terdahulu

| No. | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|---|---|
| 1. | Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta, Karya Dwi Utama, Mahasiswa IAIN Surakarta, Tahun 2016 | Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sangat mengedepankan kebutuhan nyata. Dengan cara menganalisis secara menyeluruh akan kebutuhan hasil pendidik dan kesesuaian pekerjaan masing-masing yang ada di SD Ta'mirul Islam Surakarta, maka akan dapat dilihat kesesuaian laporan dari kepala sekolah dengan kebutuhan riil di lapangan , sehingga kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta bisa berkualitas. | Membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik atau guru, untuk meningkatkan kualitas pendidikan. | Antara ketiga penelitian tersebut, perbedaaan yang menonjol dari penelitian yang pertama ini adalah mengedepankan kebutuhan riil dalam melakukan perencanaan rekrutmen. Dengan cara menganalisis secara menyeluruh akan kebutuhan tenaga pendidik dan kesesuaian pekerjaan yang dibutuhkan. |
| 2. | Sistem Rekrutmen Guru dalam meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 1Krian, karya Eka Nur Farida, tahun 2019 | Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia salah satunya yaitu kepala sekolah atau pemimpin sekolah, guru beserta karyawannya, dan peserta didiknya itu berperan penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan terutama pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo ini untuk kemajuan lembaga pendidikan. | Membahas tentang rekrutmen tenaga pendidika atau guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. | Perbedaan yang menonjol dari penelitian kedua ini aalah bahwa untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan harus memperhatikan sumber daya manusia, yaitu kepala sekolah atau pemimpin sekolah, guru beserta karyawannya dan peserta |

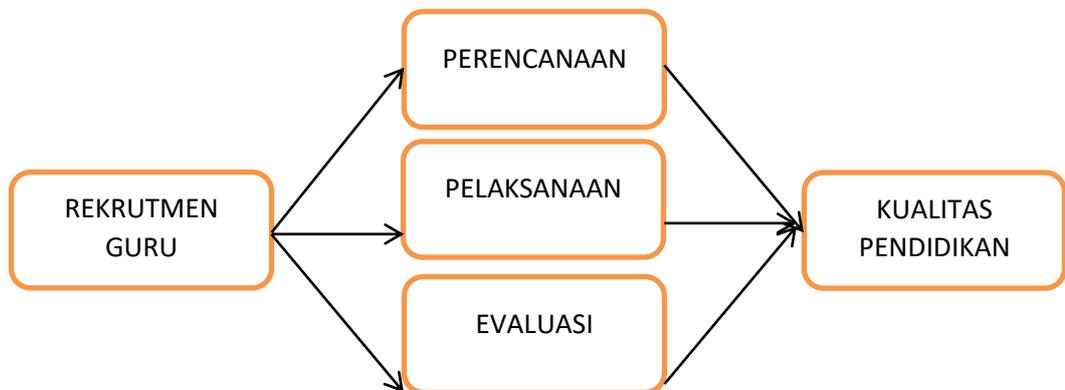
| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| | | Kepala sekolah yang sangat berprestasi sehingga membawa pengaruh baik bagi sekolah, dan mampu membangkitkan semangat para guru serta karyawannya dan peserta didik. | | didiknya itu berperan penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan. |
| 3. | Peningkatan Kualitas Guru Melalui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di MA PonPes Darul Muttaqien Parung Bogor, oleh Putri Mulianingsih, Tahun 2016 | Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di MA Ponpes Darul Muttaqin sudah cukup baik, dimana prosedur pelaksanaannya meliputi: Perencanaan, pengumuman, pelamar, penjangingan calon, tes rekrutmen, pengumuman kelulusan dan pengangkatan. Seluruh proses rekrutmen dan seleksi guru pada MA Ponpes Darul Muttaqin sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam buku. | Membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik atau guru, untuk meningkatkan kualitas pendidikan. | Perbedaan yang tampak menonjol dari penelitian ketiga ini yaitu seluruh proses rekrutmen sudah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam buku pedoman kerja kepegawaian. Dengan adanya SOP tersebut, tes rekrutmen yang dilakukan lebih objektif. Karena setiap calon guru harus mengikuti rangkaian tes rekrutmen tanpa terkecuali. |
| 4. | Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, oleh Yulida Agustin, Tahun 2019 | Berdasarkan hasil penelitian menunjukka bahwa Rekrutmen Tenaga Pendidik yang ada di MTs YMPI Putihdoh perlu melakukan perbaikan karena cara rekrutmen guru yang dilakukan masih sebatas baik cara rekrutmen internal maupun eksternal. Sebagaimana di MTs YMPI Putihdoh | Membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik atau guru, untuk meningkatkan pendidikan. | MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Batak Kabupaten Tanggamus dalam meningkat pendidikan pendidikan siswanya mengupayakan menyediakan tenaga pendidik yang mempunyai kualitas untuk |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| | | telah melakukan rekrutmen guru baik dalam persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelama. | | mengupayakan tercapainya tujuan dalam mencerdaskan peserta didiknya. |
| 5. | Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di MTs Negeri 2 Rokan Hulu, karya Zulfatma Wirza, mahasiswi UIN SUSKA Riau, Tahun 2019 | Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu sudah berjalan dengan baik. Dilihat pada penyajian dan analisis data terdapat kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru, penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik, penerimaan lamaran, penyaringan berkas lamaran, melakukan tes-tes penerimaan, evaluasi latar belakang dan pengambilan keputusan. Adapun faktor yang mempengaruhi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu yaitu faktor ekonomi dan penawaran tenaga kerja. | Membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik atau guru, untuk meningkatkan pendidikan | Bertujuan untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu dan faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu, sedangkan penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik. |

Dari deskripsi masing-masing penelitian terdahulu serta penyajian tabel komparasi diatas, dapat disimpulkan bahwa distingsi dari penelitian *“Pengelolaan Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Taman Pendidikan Al-Qur’an Masjid Agung Al-Munawar Tulungagung”* ini adalah berfokus pada pengelolaan rekrutmen tenaga pendidik/ guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dimana perekrutan tenaga pendidik ini dianggap memberikan dampak kualitas atau tidaknya lembaga pendidikan

C. Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan yang telah peneliti sampaikan diatas, digambarkan bahwa implementasi pengelolaan rekrutmen tenaga pendidik/ guru itu sangat penting dan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan, maka dari itu perlu kiranya lembaga pendidikan mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik, mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi terhadap proses rekrutmen tenaga pendidik tersebut. Sehingga paradigma penelitian ini dapat digambarkan dengan peta konsep sebagai berikut:



Gb. 1. Paradigma Penelitian

Untuk mencapai meningkatnya kualitas pendidikan, maka perlu pengelolaan rekrutmen guru pendidik yang tepat, mulai dari perencanaan rekrutmen guru, kemudian pelaksanaan yang bagus, lalu setelah melakukan pelaksanaan rekrutmen selanjutnya yaitu evaluasi perekrutan, guna untuk bisa maksimal dalam merekrut guru pada tahun-tahun berikutnya.