

**MANAJEMEN REKRUTMEN GURU
DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISTIQOMAH SAMBAS
PURBALINGGA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

Oleh:

**SALSABILA DWI SEPTIANA YUWARNI
NIM. 1917401100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Salsabila Dwi Septiana Yuwarni
NIM : 1917401100
Jenjang : S-1
Jurusan : Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul “**Manajemen Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga**” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 7 Januari 2024
Saya yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 10,000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '10000'. The serial number 'C760CA900759330141' is visible at the bottom of the stamp.

Salsabila Dwi Septiana Yuwarni
NIM. 1917401100

HASIL LOLOS PLAGIASI

Skripsi_Salsabila Dwi Septiana Yuwarni_1917401100 (1)

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	7%
2	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	3%
3	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
5	journal.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
7	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%

PENGESAHAN

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA

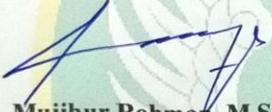
yang disusun oleh Salsabila Dwi Septiana Yuwarni (NIM. 1917401100) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto Telah diujikan pada tanggal 11 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Purwokerto, 21 Januari 2024

Disetujui oleh:

Penguji I/Ketua Sidang/Pembimbing

Penguji II/Sekretaris Sidang

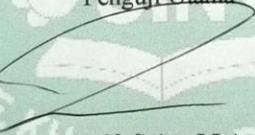

Mujibur Rohman, M.S.I

NIP. 19830925 201503 1 002


Dr. Fahri Hidayat, M.Pd.I

NIP. 19890605 201503 1 003

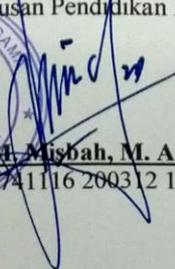
Penguji Utama


Muh. Hanif, S.Ag, M.Ag., M.A.

NIP. 19791005 200901 1 013

Diketahui oleh:

Ketua Jurusan Pendidikan Islam,


Dr. M. Misbah, M. Ag.

NIP. 19741116 200312 1 001



NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdri. Salsabila Dwi Septiana
Yuwarni
Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Pendidikan Islam
UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

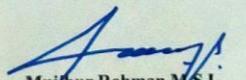
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Salsabila Dwi Septiana Yuwarni
NIM : 1917401100
Jurusan : Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Manajemen Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu
Lembaga Pendidikan di Lembaga Pendidikan Istiqomah
Sambas Purbalingga

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.). Demikian atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 7 Januari 2023
Pembimbing,


Mujibur Rohman M.S.I
NIP. 19830925 201303 1 002

**MANAJEMEN REKRUTMEN GURU
DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA**

SALSABILA DWI SEPTIANA YUWARNI

NIM. 1917401100

ABSTRAK

Rekrutmen guru adalah proses penerimaan guru di lembaga pendidikan untuk mendapatkan guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Untuk melaksanakan rekrutmen guru dengan baik maka diperlukannya kegiatan manajemen rekrutmen guru yang baik, sehingga menghasilkan guru bermutu baik yang dapat meningkatkan mutu lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data ini berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model miles dan huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen guru yang dimiliki oleh Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga sudah baik, terstruktur, dilakukan dengan adil, jujur, selektif dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Pelaksanaan rekrutmen guru dilakukan selama 2 tahun 2 bulan, dengan tahapan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan dilakukan dengan melakukan analisis atas permintaan pengadaan guru, penentuan persyaratan calon guru. Pengorganisasian dilakukan dengan pembentukan panitia pelaksana yang menjalankan rekrutmen guru dimulai dari persiapan hingga evaluasi. Pelaksanaan rekrutmen guru dimulai dengan kegiatan pengumuman pelaksanaan rekrutmen guru, penerimaan lamaran guru baru, seleksi, pengangkatan dan pembekalan. Tahap selanjutnya pengawasan dilakukan oleh Direktur Lembaga dengan ikut serta dalam pelaksanaan rekrutmen guru mulai dari persiapan hingga pengangkatan serta melakukan evaluasi dengan bertujuan untuk menemukan kendala yang terjadi dan solusi atas kendala tersebut.

Kata Kunci: Guru, Manajemen, Rekrutmen

***TEACHER RECRUITMENT MANAGEMENT IN LEMBAGA PENDIDIKAN
ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA***

SALSABILA DWI SEPTIANA YUWARNI

1917401100

ABSTRACT

Teacher recruitment is the process of accepting teachers into educational institutions with the goal of obtaining teachers with qualifications and competences in accordance to the institution's requirements. In order to conduct the process of good teacher recruitment, it is necessary to have good recruitment management actions. This research aims to find out teacher recruitment management Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga. This research is a qualitative research with a descriptive method. The data is collected by interviews, observations and documentations. The data analysis techniques used in the study are the Miles and Huberman models, namely data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawings. The result obtained in this study shows that the teacher recruitment management of the Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas is satisfactory, structured, done fairly, honestly, selectively and in accordance with the needs of the institution. The recruitment is carried out over a period of 2 years and 2 months, with phases planning, organizing, actuating and controlling. Planning is done by conducting an analysis of the requests for teachers and determining the specification of the candidate requirements. Organizing is carried out with the formation of executive committees that conduct the recruitment of teachers from preparation to evaluation. The next phase is actuating that begins with the announcement of the teacher recruitment, the collection of teacher applications, the selection, the acceptance process, the provision, and the evaluation. The next stage of supervision is carried out by the Director of the Institution by participating in phase actuating and conducting evaluations with the aim of finding obstacles and solutions to such obstacles.

Keywords: teachers, management, recruitment

MOTTO

.....وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu baik bagimu dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu buruk bagimu. Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui.”

(QS. Al-Baqarah : 216)

“Pekerjaan besar membutuhkan banyak bakat, kemampuan, energi positif dan kompetensi terbaik. Jika kita semua menyatu dalam kolaborasi dan sinergi, kita semua menjadi kuat dan mampu menghasilkan karya terbaik”



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Kedua orang tua, Bapak Yuni Suwanto dan Ibu Ratna Iswani yang selalu mendoakan dan mendukung saya setiap waktu.

Kakak dan Adik saya, Dhiya Meriska Yuwarni, Ali, Talitha Nabilah Yuwarni, Farhan Zaki Yusran Rizqi yang selalu mendoakan, membantu, menemani dan mendukung dalam semua proses perjalanan hidup yang saya jalani termasuk pendidikan ini.

Peliharaan saya, Neesa, Boy, Lisa, Mika, Boni, dll yang sudah menemani dan menghibur saya dengan berbagai tingkah mereka, yang menjadi salah satu alasan untuk bertahan hingga sampai di titik ini dan secara tidak langsung membantu saya dalam menyelesaikan pendidikan.

Semua dosen dan guru dalam kehidupan saya yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman, serta pengajaran berharga. Semoga kebaikan selalu menyertai mereka semua.

Sahabat-sahabatku tersayang yang senantiasa mendoakan, membantu, menemani dan mendukung dalam semua proses perjalanan hidup yang saya jalani.

Dan yang terakhir, untuk diriku sendiri yang berhasil kuat untuk menjalani semua proses perjalanan hidup dan bertahan sampai sekarang ini, hingga dapat menyelesaikan pendidikan ini. Semoga saya bisa kuat untuk menjalani tahapan proses perjalanan hidup yang selanjutnya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat serta hidayah-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan umatnya. semoga dapat menjadi ummat yang selalu mendapat syafa'atnya samai akhirat kelak.

Sebuah kebahagiaan yang luar biasa hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Manajemen Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga”. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. Fauzi, M. Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
3. Prof. Dr. Suparjo, M.A., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
4. Dr. Nurfuadi, M.Pd.I., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
5. Prof. Dr. Subur, M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
6. Sutrimo Purnomo, M.Pd.I, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
7. Mujibur Rohman, M. S. I., Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu dan mengarahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini,
8. Segenap dosen, Karyawan dan Civitas akademik UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri,
9. Ikhwandi Arifin, S.Ag. M. Pd.I, Direktur Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga, yang sudah mengizinkan untuk melakukan penelitian ini.
10. Nurlaila Okiwati, S.Ag. selaku Manajer Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Isiqomah Sambas Purbalingga,

11. Tenaga pendidik dan kependidikan di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga,
12. Kedua orang tua saya, Bapak Yuni Suwanto dan Ibu Ratna Iswani yang senantiasa mendukung dan mendoakan penulis,
13. Kakak dan adik penulis, Dhiya Meriska Yuwarni, Ali, Talitha Nabilah Yuwarni, Farhan Zaki Yusran Rizqi yang membantu, memberi semangat, mendukung dan menemani penulis. Serta keluarga besar lainnya yang mendoakan, memberi nasihat pada penulis,
14. Semua peliharaan penulis yang menemani dan menghibur penulis,
15. Sahabat saya Ajeng Yunita, Sofiyatun Nisa yang senantiasa mendoakan, memotivasi, mendukung, menemani dan mendengarkan keluh kesah penulis,
16. Teman-teman seperjuangan kelas MPI-B angkatan 2019, terutama kepada Adelia Safna Sabrina, Lili Antari, Prisca Febriana Putri atas kebersamaanya dalam menuntut ilmu dan hal lainnya
17. Bang Yedam yang sudah menemani, menjadi semangat dan motivasi dengan eksistensi, karya dan seluruh pencapaiannya.
18. Semua pihak yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu demi satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini bukan karya yang sempurna, melainkan masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan berharap mendapat kritik dan saran yang membangun, baik untuk skripsi ini maupun untuk penulis secara pribadi. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk penulis maupun yang membacanya.

Purbalingga, 7 Januari 2023

Penulis,



Salsabila Dwi Septiana Yuwarni
NIM. 1917401100

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
HASIL LOLOS PLAGIASI.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. DEFINISI KONSEPTUAL.....	6
C. RUMUSAN MASALAH.....	8
D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	9
E. SISTEMATIKA PENULISAN.....	10
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI.....	11
A. KERANGKA TEORI	11
1. Tinjauan Tentang Manajemen	11
2. Tinjauan Tentang Rekrutmen Guru	18
B. PENELITIAN TERKAIT	28
BAB III	35

METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Metode Pengumpulan Data.....	36
D. Teknik Analisis Data.....	39
E. Uji Keabsahan Data	41
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Perencanaan Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.....	42
2. Pengorganisasian Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.....	45
3. Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.....	47
4. Pengawasan Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.....	54
B. Pembahasan.....	55
BAB V.....	61
PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Keterbatasan Penelitian.....	62
C. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	Error! Bookmark not defined.

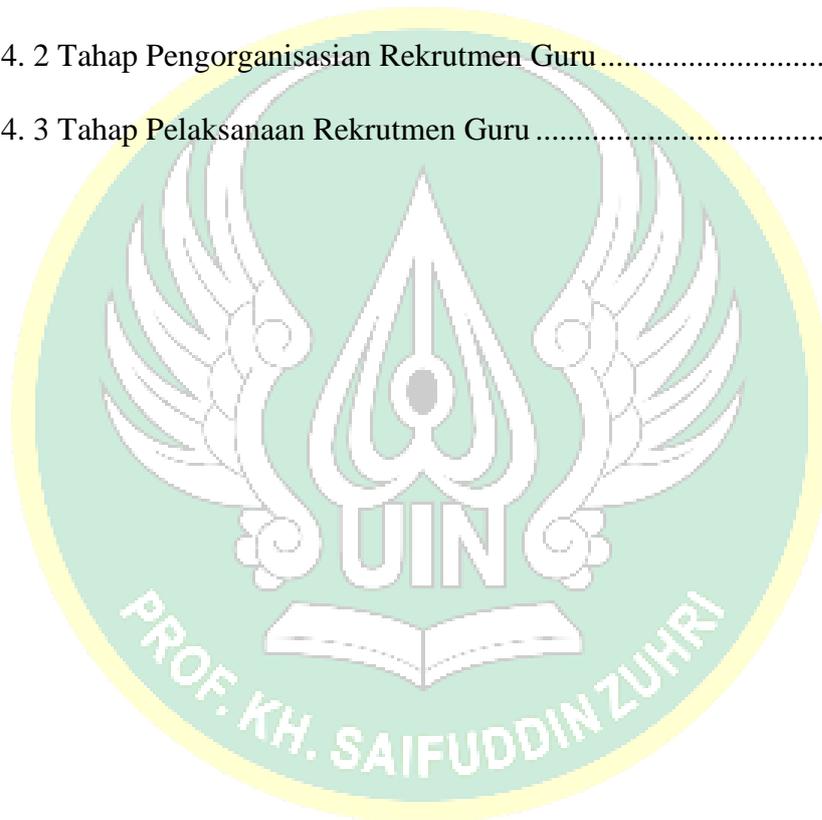
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Fungsi Manajemen.....	17
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Wawancara.....	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Guru Berkualifikasi di Indonesia.....	3
Gambar 1. 2 Skor Uji Kompetensi Guru 2021.....	3
Gambar 2. 1 Rekrutmen Guru.....	28
Gambar 3. 1 Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman.....	40
Gambar 4. 1 Perencanaan Rekrutmen Guru.....	45
Gambar 4. 2 Tahap Pengorganisasian Rekrutmen Guru.....	47
Gambar 4. 3 Tahap Pelaksanaan Rekrutmen Guru.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Umum Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Lembar Indikator Observasi	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4 Lembar Hasil Wawancara	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5 Rekapitulasi Seleksi Rekrutmen Guru Tahun 2023	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6 Dokumentasi.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7 Surat Ijin Observasi Pendahuluan.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8 Surat Ijin Riset Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9 Surat Balasan Riset Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 10 Blangko Bimbingan Skripsi.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 11 Sertifikat BTA-PPI	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 12 Sertifikat IQLA.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 13 Sertifikat EPTUS	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 14 Sertifikat APLIKOM	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 15 Sertifikat PKL.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 16 Sertifikat KKN.....	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan disebut sebagai wadah yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang kualitasnya bagus, baik nasional maupun harapan kedepannya yakni internasional. Pendidikan juga diperlukan sebagai suatu hal yang menjadi kebutuhan bagi siapa saja manusia yang ingin maju. Pendidikan memegang peran penting hal ini untuk menjamin kelangsungan kehidupan berbangsa dan bernegara serta membentuk karakter manusia ke arah yang lebih baik. Yakub dan Visco Hisbanarto menyatakan bahwa hakikat pendidikan ialah suatu proses pengajaran yang menjabarkan suatu pemahaman, penegasan serta penalaran pada peserta didik yang disesuaikan dengan nilai dan kaidah sosial yang berlaku.¹

Untuk melaksanakan pendidikan yang maksimal, banyak faktor yang perlu diperhatikan, termasuk guru sebagai salah satu sumber daya manusia dalam pendidikan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru yang profesional berperan besar dalam meningkatkan mutu pendidikan, seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 4 yaitu : ‘Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.’².

¹ Yakub dan Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 55.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Pasal 4 Tahun 2005, tentang guru dan dosen

Mulyasana menyatakan pendidikan yang bermutu lahir dari guru yang bermutu³. Oleh karenanya untuk melakukan pendidikan yang bermutu dibutuhkan juga guru yang berkualitas dan profesional. Namun pada kenyataannya di Indonesia ini kualitas guru yang dimiliki masih kurang baik. Menurut data dari UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report tahun 2016, kualitas pendidikan Indonesia masih menduduki peringkat ke 10 dari 14 negara berkembang, dan kualitas guru Indonesia yaitu peringkat ke 14 dari 14 negara berkembang.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah dengan membuat peraturan terkait kualifikasi guru yaitu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu kualifikasi akademik guru SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/SMK/MA adalah minimum Diploma Empat (D4) atau Sarjana (S1). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) 2021⁴ dalam kurun 5 tahun terakhir terdapat kenaikan jumlah guru di Indonesia, namun hanya sekitar 50% guru di Indonesia yang mempunyai kualifikasi pendidikan sesuai standar yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek)⁵ pada tahun 2022 hanya 50,95% guru di Indonesia yang sudah memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik.

³ Dedi Mulyasana, Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 122.

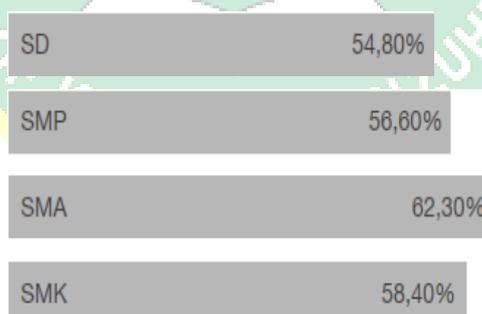
⁴ Badan Pusat Statistik (BPS), Statistik Pendidikan 2021, <https://www.bps.go.id/publication/2021/11/26/d077e67ada9a93c99131bcde/statistik-pendidikan-2021.html>, diakses tanggal 9 September 2023.

⁵ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek), Laporan Kinerja 2022, hlm 52



Gambar 1. 1 Jumlah Guru Berkualifikasi di Indonesia

Salah satu standar yang ditetapkan bagi seorang guru adalah sertifikasi guru, yang didapatkan dengan menjalankan UKG. Berdasar hasil UKG 2021, skor uji kompetensi guru tersebut masih harus ditingkatkan lagi. Rata-rata skor UKG tersebut yaitu 50,64 poin, dengan pembagian kelompok guru PNS dengan gelar S1 51,43 poin, guru tetap yayasan dengan skor 52,82 poin, guru honorer daerah 48,21 poin dan guru tidak tetap (GTT) dengan 49,19 poin. Sedangkan pembagian menurut tingkatan mengajarnya adalah seperti ini:⁶



Gambar 1. 2 Skor Uji Kompetensi Guru 2021

⁶ Elga Andina dan Fieka Nurul Arifa, “Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia”, *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* Vol. 12, No. 1, Juni 2021, hlm. 86-88.

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan berupa kurangnya guru yang berkualitas dan berkompeten. Masih banyak didapati guru yang belum D-IV atau S1 dan jika sudah sesuai kualifikasi akademiknya guru belum mempunyai sertifikat pendidik. Guru yang tidak sesuai kualifikasi dan kompetensi bisa memberi dampak negatif pada kualitas pembelajaran, perkembangan siswa dan keseluruhan sistem pendidikan yang mengakibatkan buruknya mutu pendidikan yang ada. Jika sistem pendidikan yang ada menurun kualitasnya maka bisa membuat rendahnya kualitas serta daya saing sumber daya manusia yang dihasilkan, sedangkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan sekali jika ingin menghasilkan bangsa dan peradaban manusia yang berkualitas dan dapat bersaing di dunia yang semakin maju terutama di masa ini yang sudah mulai menuju revolusi industri 5.0 ini. Jika hal ini tidak segera diatasi, dapat membuat Bangsa Indonesia tidak dapat bersaing dengan Bangsa dan Negara lain dengan maksimal. Oleh karenanya dibutuhkan peningkatan kualitas guru yang nantinya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Salah satunya adalah dengan melakukan rekrutmen guru yang efektif.

Rekrutmen guru bisa dianggap efektif apabila mendapatkan guru professional yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Namun pelaksanaan rekrutmen guru di Indonesia masih banyak yang dilakukan belum sesuai kebutuhan guru oleh lembaga pendidikan. Berdasarkan informasi Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCN) PPK tahun 2022/2023, ditemukan bahwa terdapat penempatan guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah. Di SMAN 13 Jakarta, ditemui ada kelebihan tujuh 7 guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah, meliputi dua guru Matematika, satu guru Kimia, satu guru Bahasa Inggris, satu guru Fisika. Padahal jika dilihat hasil analisis jabatan yang dilakukan di SMAN 13 Jakarta, kebutuhan riil terkait gurunya meliputi guru TIK, guru sosiologi dan guru Pendidikan Agama Islam. Dari 10 guru yang ditempatkan hanya tiga

guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.⁷ Hal ini disebabkan karena data guru pada Dapodik belum disesuaikan dengan kondisi riil di daerah. Dari data tersebut, bisa dikatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen guru masih belum efektif karena tidak sesuai dengan analisis kebutuhan guru yang ada.

Sistem rekrutmen guru di Indonesia bisa dikatakan belum bagus, karena masih banyak didapati kecurangan dan praktik KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) dalam pelaksanaannya, seperti kasus percaloan rekrutmen P3K guru Tahun 2021 di Ponorogo yang dilakukan oleh tersangka satu pihak swasta, satu pensiunan pejabat PNS, satu PNS dan 27 P3K.⁸ Kasus lain yang ditemukan yaitu terkait suap yang dilakukan oleh Kadisdik Kabupaten Mandailing, Sumatera Utara yang menghasilkan enam peserta seleksi lulus tidak sesuai dengan prosedur administrasi.⁹ Kecurangan-kecurangan yang terjadi tersebut, akan menghasilkan kualitas guru yang diperoleh itu rendah, tidak profesional dan tidak memenuhi kebutuhan lembaga.

Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta Islam yang diminati dan terkenal di kalangan Masyarakat Purbalingga. Lembaga ini sudah berdiri dari tahun 2000 dan memiliki beberapa satuan pendidikan dibawahnya. Kepercayaan dan minat masyarakat Purbalingga tiap tahunnya meningkat, dibuktikan dengan banyaknya jumlah peserta didik yang dimiliki dari tahun ke tahun. Salah satu faktor yang mempengaruhi minat masyarakat tersebut karena kualitas guru yang dimiliki oleh Lembaga. Dari data yang diperoleh penulis saat melakukan observasi pendahuluan di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga (LPIS),
Bu Nurlaila Okiwati, S.Ag. selaku manajer organisasi dan sumber daya

⁷ Ester Lince Napitupulu, "Ada Penempatan Guru PPPK yang Tidak Sesuai Kebutuhan", Kompas.id, <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/03/10/ada-penempatan-guru-pppk-yang-tidak-sesuai-kebutuhan>, 2023, diakses tanggal 16 Januari 2024 pukul 08.10 WIB.

⁸ Kompas.com, "28 ASN Disebut Terlibat Kasus Percaloan Rekrutmen P3K Guru 2021 di Ponorogo", <https://amp.kompas.com/regional/read/2022/09/21/220826178/28-asn-disebut-terlibat-kasus-percaloan-rekrutmen-p3k-guru-2021-di-ponorogo>, 2022, diakses pada tanggal 16 Januari 2024 pukul 08.20.

⁹ Fredy Santoso, "Kadisdik Madina Minta Bayaran Rp 580 Juta ke Peserta Seleksi PPPK, Kwitansi Serah Terima Jadi Bukti", Tribun-Meda.com, <https://medan.tribunnews.com/2024/01/17/kadisdik-madina-minta-bayaran-rp-580-juta-ke-peserta-seleksi-pppk-kwitansi-serah-terima-jadi-bukti?page=2>, 2024, diakses pada tanggal 16 Januari 2024 pukul 08.15 WIB.

manusia (SDM) menyebutkan kualitas guru mencerminkan mutu lembaga pendidikan. Oleh karenanya pelaksanaan rekrutmen guru juga tidak bisa dilakukan dengan asal. Harus dipersiapkan dengan baik dari awal perencanaan rekrutmen tersebut hingga pengangkatan guru baru. LPIS mempunyai beberapa satuan yang dikelola yaitu, PAUD Istiqomah Sambas, MI Istiqomah Sambas, SMP Istiqomah Sambas Reguler, SMP Istiqomah Sambas Boarding School untuk putra dan putri, dan MA Tahfidzul Qur'an Istiqomah Sambas. Pelaksanaan rekrutmen guru untuk masing-masing satuan pendidikan tersebut dipegang penuh oleh Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas. Jika terdapat kebutuhan guru baru tiap-tiap satuan akan mengajukan kepada LPIS, untuk selanjutnya akan diambil tindakan pelaksanaan rekrutmen guru. Rekrutmen guru dilakukan oleh panitia khusus selama 2 tahun 2 bulan dengan tahapan seleksi meliputi, seleksi administrasi, tertulis, wawancara, microteaching, magang, percobaan dan pembinaan. Kualitas guru yang dimiliki oleh lembaga dijaga dengan baik terutama dalam upaya rekrutmen, yang mengharuskan calon guru memiliki Ijazah pendidikan terakhir yaitu S1 dengan IPK minimal 3,0.¹⁰

Berdasarkan data diatas penulis tertarik melakukan penelitian lebih mendalam yang dilakukan di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga dengan mengangkat judul “Manajemen Rekrutmen Guru dalam di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga”.

B. DEFINISI KONSEPTUAL

1. Manajemen

Manajemen merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi suatu kegiatan dalam rangka memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan/organisasi, baik material, modal, teknologi ataupun sumber

¹⁰ Hasil observasi pendahuluan dengan metode wawancara bersama Ibu Nurlaila Okiwati, S. Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga pada 25 November 2022 pukul 11.20 - 12.00 di Kantor Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga

daya manusia (SDM) dengan optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan/organisasi.¹¹

Menurut H. Koonzt dan O'Donnel, manajemen merupakan suatu kegiatan mengenai pemimpin yang dapat mengelola serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan.¹² Manajemen menurut Ricky W. Griffin merupakan suatu kegiatan koordinasi serta mengontrol individu agar bisa mencapai tujuan bersama.¹³

2. Rekrutmen

Rekrutmen menurut Veithzal Rivai merupakan suatu proses untuk menarik serta memperoleh calon tenaga karyawan yang kedepannya bisa bekerja untuk perusahaan.¹⁴ Rekrutmen merupakan suatu upaya mencari, menemukan dan menarik calon pegawai dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan calon pelamar.¹⁵

Rekrutmen menurut Sondang Siagian merupakan kegiatan mencari, menemukan serta menarik pelamar untuk bekerja pada suatu organisasi.¹⁶ Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mencari dan menarik calon pegawai untuk mengisi suatu jabatan tertentu dengan pertimbangan syarat dan kompetensi sesuai, yang sudah diidentifikasi dalam perencanaan SDM.¹⁷

¹¹ Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 12.

¹² Syafaruddin, *Manajemen Pendidikan Lembaga Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005). hlm. 55.

¹³ Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta), hlm. 86.

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

¹⁵ Nurul Ulfatin; Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal 50.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal 102.

¹⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (UIN Malang Press: Anggota IKAPI, 2009), hal 132.

3. Guru

Guru menurut KBBI adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.¹⁸ Secara sederhana, guru adalah orang yang memberi dan mengajarkan ilmu pengetahuan pada peserta didiknya.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar dan Pendidikan menengah.¹⁹

Dari beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen rekrutmen guru merupakan suatu proses mengelola sumber daya manusia (SDM) lembaga pendidikan yaitu tenaga pengajar atau guru yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, serta evaluasi untuk memilih dan menempatkan SDM yang memiliki kualifikasi, kompetensi serta karakteristik sesuai dengan kebutuhan, visi, misi serta tujuan lembaga pendidikan.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasar pada poin latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana perencanaan rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga?
2. Bagaimana pengorganisasian rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga?
3. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga?

¹⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), 228

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

4. Bagaimana evaluasi rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga?

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui perencanaan rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.
- b. Mengetahui pengorganisasian rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.
- c. Mengetahui pelaksanaan rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.
- d. Mengetahui evaluasi rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi ataupun pengetahuan tentang manajemen rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan keilmuan baru mengenai rekrutmen guru, serta mampu mengimplementasikan apa yang telah dipelajari selama perkuliahan.
- 2) Bagi lembaga pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan pada proses rekrutmen guru.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan referensi untuk penelitian dimasa mendatang.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mendapatkan gambaran lebih jelas terhadap pokok-pokok permasalahan yang dibahas pada penelitian ini, maka penulis akan mendeskripsikan sistematika secara naratif dan sistematis, yaitu:

Bagian awal skripsi ini berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, abstrak, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Bagian isi memuat inti pembahasan dari permasalahan yang akan dibahas skripsi ini, yang terdapat lima bab di dalamnya.

Bab pertama atau biasa disebut dengan pendahuluan, memuat beberapa pembahasan seperti latar belakang masalah, definisi konseptual, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang landasan teori tentang landasan teori penelitian, bagian pertama akan membahas mengenai kerangka berpikir tentang manajemen rekrutmen guru, sedangkan bagian kedua akan membahas mengenai penelitian terkait.

Bab ketiga dalam skripsi memuat mengenai metode penelitian yang digunakan, dimulai dari menuliskan jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, metode pengumpulan data hingga metode analisis data.

Bab keempat menjelaskan tentang hasil dari penelitian yang menjadi jawaban atas rumusan masalah yang tertulis pada bagian pendahuluan dengan penyajian data dan analisis dari peneliti mengenai manajemen rekrutmen guru dalam di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga

Bab kelima atau penutup merupakan bab terakhir dari skripsi ini, yang memuat kesimpulan dan saran dari penulis mengenai apa yang telah diteliti.

Bagian terakhir berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

A. KERANGKA TEORI

1. Tinjauan Tentang Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Banyak orang memiliki pendapat yang berbeda terkait arti kata manajemen. Ada yang mengartikan manajemen sebagai mengelola, pembinaan, administrasi, mengurus atau banyak arti lainnya. Banyaknya pendapat terkait arti kata ini dikarenakan setiap orang mengartikannya menurut apa yang mereka ketahui sesuai dengan latar belakang pekerjaan yang dilakukan. Walaupun sebenarnya istilah yang digunakan masih banyak perbedaan makna dengan kata manajemen itu sendiri.²⁰

Manajemen atau management secara etimologis asal katanya dari “*manage*” dalam bahasa Perancis, berarti memimpin dan membimbing. Sedangkan dalam bahasa latin, manajemen berasal dari kata *manus* dan *agere*. *Manus* yang berarti tangan, sedangkan *agere* berarti melaksanakan. Kedua kata tersebut digabungkan menjadi “*manager*” yang berarti menangani²¹

Manajemen merupakan serangkaian proses untuk mengatur suatu hal oleh sekelompok orang atau organisasi yang bermaksud untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi dengan bekerja sama dalam memanfaatkan sumber daya yang ada²²

Manajemen merupakan suatu bentuk ilmu serta seni untuk mengatur dan juga memanfaatkan sumber daya yang ada baik berupa manusia maupun material secara efektif dan efisien. Hal ini dalam

²⁰ Siswanto, Pengantar Manajemen, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 1.

²¹ Ibid, hlm. 2.

²² Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziyah Lamaya, Manajemen dan Eksekutif, Jurnal Manajemen, Vol 3, No 2, Tahun 2019, hlm. 53.

rangka bekerja sama melakukan suatu kegiatan dengan maksud mencapai tujuan suatu organisasi yang sesuai visi dan misinya.²³

Manajemen dapat dikatakan juga sebagai kemampuan pemimpin atau manajer untuk memberdayakan sumber daya manusia dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbagai pendapat terkait pengertian Manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Manajemen menurut Mary Parker Follet adalah “*the art of getting done through people*” atau seni dalam menuntaskan pekerjaan dengan bantuan orang lain. Bisa dikatakan juga suatu seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan maksud mencapai tujuan organisasi²⁴
- 2) Menurut Hersey dan Blanchard, manajemen merupakan kegiatan kerjasama antara individu dengan kelompok dengan maksud yang sama yaitu mencapai tujuan organisasi. Kegiatan ini diartikan menjadi fungsi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan bawahannya dalam organisasi.²⁵
- 3) Menurut James A.F Stoner, manajemen merupakan suatu proses pengawasan dalam organisasi yang dilakukan oleh antar anggota untuk mencapai tujuan organisasi.²⁶
- 4) Begitu juga dengan George R. Terry, menyebutkan manajemen dapat dianggap sebagai proses suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian serta

²³ F. S. Fuadah dan H. P. Sanusi, Manajemen Pembelajaran di Pondok Pesantren, Jurnal Islamic Education Management, Vol. 2, No. 2, Tahun 2019, hlm. 42.

²⁴ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 5.

²⁵ Rusdi Ananda dan Oda Kinata Banurea, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Medan: CV Widya Puspita, 2017), hlm. 2.

²⁶ Syafaruddin, *Loc. Cit*, hlm. 55.

pengawasan yang menggunakan sumber daya yang ada guna mencapai sasaran yang dituju organisasi.²⁷

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil suatu kesimpulan manajemen merupakan suatu proses pengelolaan organisasi yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian dan pengawasan oleh pemimpin dan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry, fungsi manajemen terdiri dari 4 fungsi dasar yang biasa disebut POAC, yaitu sebagai berikut:

1) *Planning* (perencanaan)

Fungsi ini merupakan fungsi paling dasar dalam manajemen, yaitu tindakan pertama yang dilakukan sebelum beraktivitas dalam menjalankan suatu organisasi. Jika menginginkan manajemen yang dijalankan tertata dengan baik harus dilakukan pemikiran dan pertimbangan yang mendalam dan matang sebelum melakukan suatu tindakan. Faktor yang perlu diperhatikan untuk penyusunan rencana yang baik:²⁸

- a) Sebuah rencana harus dirancang dan diciptakan oleh orang-orang yang memahami teknik dalam penyusunan rencana.
- b) Pembuat rencana harus memiliki data akurat yang mendukung rencana tersebut.
- c) Dalam menyusun rencana harus dengan pertimbangan sesuai tidak dengan tujuan organisasi.

²⁷ George R Terry, Leslie W Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992), hlm. 10.

²⁸ Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2010), hlm. 5.

2) *Organizing* (pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengelompokkan, menentukan, menempatkan serta menyediakan seluruh sumber daya baik manusia ataupun barang yang dibutuhkan, terutama dalam hal ini adalah manusia untuk ditempatkan di posisi serta wewenang yang tepat sehingga tujuan yang sudah ditentukan dapat dicapai. Terdapat beberapa azas-azas dalam melakukan kegiatan ini yang perlu diperhatikan yaitu:²⁹

- a) Tujuan (*the objective*)
- b) Pembagian tugas atau kerja (*departementation*)
- c) Penempatan anggota (*assign the personnel*)
- d) Wewenang dan Tanggung Jawab (*authority and responsibility*)
- e) Penyerahan wewenang (*delegation of authority*)

3) *Actuating* (pelaksanaan atau penggerakan)

Fungsi ini merupakan bentuk – pelaksanaan dengan menggunakan pengaruh yang dimiliki untuk menggerakkan atau memotivasi anggota supaya mengupayakan dengan maksimal guna mencapai tujuan kegiatan atau tujuan organisasi yang sesuai dengan fungsi lainnya yaitu perencanaan serta pengorganisasian yang sudah dilakukan. Hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan fungsi ini yaitu:³⁰

- a) Kepemimpinan (*leadership*)
- b) Sikap dan moral (*attitude and morale*)
- c) Komunikasi yang baik (*communication*)
- d) Pemacu atau perangsang (*incentive*)
- e) Supervisi (*supervisi*)

²⁹ Putri Idhamaningati, dkk, Pengelolaan Angkutan Lingkungan (Angling) dalam Perspektif Fungsi-Fungsi Manajemen sebagai Upaya Pemenuhan Pelayanan Transportasi Darat di Kabupaten Tuban, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP), Vol. 8, No. 3, Tahun 2022, hlm. 349.

³⁰ *Ibid.*

f) Sikap disiplin (*discipline*)

4) *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan merupakan suatu kegiatan sistematis dalam menentukan pencapaian dengan mengamati, menilai dan mengukur kinerja yang dilakukan anggota, apakah sudah sesuai atau belum dengan rencana yang sebelumnya sudah ditentukan, dan jika belum sesuai nantinya bisa ditentukan langkah selanjutnya untuk melakukan perbaikan atau menghentikan rencana tersebut. Dalam fungsi ini, proses yang dilakukan yaitu:

- a) Penentuan standar penilaian keberhasilan
- b) Mengukur atau menilai pelaksanaan
- c) Membandingkan pelaksanaan dengan standar yang sudah dibuat untuk menemukan apakah terdapat ketidaksesuaian atau perbedaan dengan standar yang ada.
- d) Memperbaiki perbedaan yang ada dengan kebijakan baru yang lebih tepat.³¹

Sedangkan menurut Henry Fayol, ada lima fungsi manajemen yaitu meliputi:³²

1) Perencanaan (*planning*)

Merupakan suatu kegiatan menetapkan tujuan, sasaran serta strategi yang akan digunakan perusahaan atau organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan fungsi yang berkegiatan untuk mengelompokkan, mensinkronkan dan menempatkan seluruh sumber daya yang ada baik sumber daya manusia, sumber daya alam maupun sumber daya modal supaya dapat mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

³¹ Putri Idhamaningati, dkk, *Loc. cit.*

³² Supriyadi, dkk, Prinsip Teori Organisasi Klasik Menurut Henry Fayol, *Mantra: Jurnal Manajemen Strategis*, Vol. 1, No. 1, 2023, hlm. 36-37.

3) Pengarahan (*commanding*)

Fungsi ini bertujuan untuk mengarahkan atau mengkoordinasikan sumber daya manusia atau anggota yang ada untuk melakukan tugasnya masing-masing.

4) Pengkoordinasian (*coordinating*)

Fungsi ini bertujuan untuk menyesuaikan berbagai kegiatan operasional perusahaan atau organisasi supaya selaras, tidak terjadi kekacauan, kekosongan maupun tumpang tindih kegiatan yang berlangsung.

5) Pengendalian (*controlling*).

Merupakan kegiatan untuk mengamati, mengoreksi dan memberikan arahan mengenai tugas yang dilakukan masing-masing anggota supaya tetap sesuai dengan tujuan, sasaran dan strategi yang sudah ditetapkan

Fungsi Manajemen menurut Luther Gulick terdapat tujuh fungsi, yaitu meliputi:³³

1) Perencanaan (*planning*)

Merupakan suatu tindakan penetapan segala aktivitas dan sumber daya yang akan dilakukan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi ini bertujuan untuk membagi tugas kepada sumber daya manusia yang terlibat dalam unit kerja yang menyesuaikan dengan keahlian masing-masing sumber daya manusia.

3) Penempatan (*staffing*)

Fungsi ini bertujuan untuk menentukan, mengangkat, dan membina anggota atau sumber daya manusia supaya tujuan organisasi atau perusahaan tercapai.

³³ Yudi Ardian Rahman, Konsep dan Penerapan Fungsi Manajemen Pendidikan, Tsaoqah: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1, 2020, hlm. 9-10.

4) Pengarahan (*directing*)

Fungsi ini merupakan kegiatan memberi penjelasan, petunjuk serta bimbingan untuk anggota atau sumber daya manusia yang ada agar dapat mengerjakan tugasnya supaya tujuan perusahaan atau organisasi tercapai.

5) Pengkoordinasian (*coordinating*)

Merupakan kegiatan menyelaraskan semua pekerjaan yang ada sehingga tidak terjadi kekacauan, tumpang tindih atau kekosongan jadwal.

6) Pelaporan (*reporting*)

Fungsi ini bertujuan untuk memberi informasi kepada manajer atau pejabat tinggi yang bertanggung jawab terkait tugas yang ada supaya memudahkan pihak tersebut untuk mengetahui perkembangan kinerja organisasi atau perusahaan.

7) Penganggaran (*budgeting*)

Merupakan kegiatan perencanaan akuntansi dan fiskal tentang anggaran yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi, yang bertujuan untuk mengendalikan berjalannya perusahaan atau organisasi.

Tabel 2. 1 Fungsi Manajemen

NO	TOKOH	FUNGSI MANAJEMEN
1.	George R. Terry	1. <i>Planning</i> (Perencanaan) 2. <i>Organizing</i> (Pengorganisasian) 3. <i>Actuating</i> (Pelaksanaan atau Penggerakan) 4. <i>Controlling</i> (Pengawasan)
2.	Henry Fayol	1. Perencanaan (<i>planning</i>) 2. Pengorganisasian (<i>organizing</i>) 3. Pengarahan (<i>commanding</i>)

		4. Pengkoordinasian (<i>coordinating</i>) 5. Pengendalian (<i>controlling</i>).
3.	Luther Gulick	1. Perencanaan (<i>planning</i>) 2. Pengorganisasian (<i>organizing</i>) 3. Penempatan (<i>staffing</i>) 4. Pengarahan (<i>directing</i>) 5. Pengkoordinasian (<i>coordinating</i>) 6. Pelaporan (<i>reporting</i>) 7. Penganggaran (<i>budgeting</i>)

2. Tinjauan Tentang Rekrutmen Guru

a. Pengertian Rekrutmen Guru

Rekrutmen atau biasa disebut dengan penarikan tenaga kerja, menurut istilah berarti suatu proses penelusuran atau pencarian calon tenaga kerja yang sesuai dan memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.³⁴

Pelaksanaan kegiatan rekrutmen ini merupakan suatu pekerjaan penting dengan tanggung jawab yang besar karena merupakan kegiatan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang bisa bekerja sesuai dengan tujuan dan aturan yang berlaku suatu organisasi, sehingga dalam proses ini dibutuhkan pemahaman dan pengetahuan yang baik mengenai perekrutan yang direncanakan, seperti mengetahui maksud dan tujuan rekrutmen, mengetahui rekrutmen yang efektif itu bagaimana dan syarat apa saja yang ditetapkan dalam kegiatan rekrutmen.

Dalam dunia pendidikan, rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari dan menarik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang

³⁴ Muhammad Nasrullah dan Ida Rindaningsih, Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru: Sebuah Tinjauan Sistematis, *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, NO. 03, Tahun 2023. hlm. 2489.

memenuhi kualitas tertentu, sesuai yang dibutuhkan dalam suatu sistem pendidikan.

Pengertian rekrutmen menurut para ahli yaitu:

- 1) Rekrutmen menurut Hariandja merupakan proses penarikan calon-calon berpotensi untuk melakukan seleksi menjadi tenaga kerja baru.³⁵
- 2) Singodimedjo memaparkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan mencari, menemukan serta menarik calon tenaga kerja atau pelamar untuk bekerja di sebuah organisasi.³⁶
- 3) Rekrutmen menurut Simamora adalah rangkaian kegiatan untuk mencari serta menarik pelamar yang memiliki motivasi, pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang diperlukan.³⁷

Guru atau tenaga pendidik secara yuridis merupakan tenaga profesional dengan tugas untuk merencanakan dan melaksanakan suatu program belajar, menilai hasil dari kegiatan belajar-mengajar serta melakukan pembimbingan dan pelatihan kepada siswa.³⁸

Guru merupakan individu yang melakukan transfer ilmu kepada orang lain. Selain itu guru juga dapat disebut dengan manusia dewasa yang memiliki tanggung jawab untuk mengajar, membimbing dan mendidik siswanya yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan standar yang berlaku.

Guru menurut Djamarah dan Zain merupakan seorang yang memiliki pengalaman di bidangnya dan dapat membuat anak didiknya menjadi lebih cerdas.³⁹

³⁵ Hariandja, M. T. E., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2005)

³⁶ Cupian, dkk., Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital, *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 2020, hlm. 53.

³⁷ *Ibid*, hlm. 52.

³⁸ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.

³⁹ Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 81.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai rekrutmen guru yaitu suatu proses yang dilakukan untuk mencari, menemukan dan menarik calon guru yang memenuhi kualitas dan kompetensi sesuai dengan standar yang berlaku dan apa yang dibutuhkan dalam suatu sistem pendidikan.

b. Kualifikasi dan Kompetensi yang Harus Dimiliki Guru

Guru yang disebut bermutu atau berkualitas yaitu apabila sudah memiliki standar kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini tercantum dalam Permendikbud Nomor 16 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2007 yaitu 'Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang berlaku secara nasional'⁴⁰

Kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh seorang guru pendidikan yaitu minimal berkualifikasi akademik pendidikan dengan gelar diplomat empat (D-IV) atau sarjana (S1) yang sesuai dengan masing-masing tingkatan pendidikan. Sedangkan untuk kualifikasi akademik guru dalam bidang khusus yang diperlukan namun belum terdapat di perguruan tinggi, bisa didapatkan dengan melakukan uji kelayakan dan kesetaraan.⁴¹

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Pasal 1 ayat 10 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi yaitu Seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁴² Berikut kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru berdasarkan Permendikbud No. 16 Tahun 2007:⁴³

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi ini merupakan suatu kompetensi yang mengharuskan guru atau tenaga pengajar memiliki kemampuan

⁴⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

⁴³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, *Ibid.*

untuk mengelola pembelajaran dengan efektif dan mampu memahami karakter siswa.

Aspek yang harus dikuasai dalam kompetensi pedagogik yaitu:

- a) Pemahaman terkait karakteristik siswa.
 - b) Teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik
 - c) Pengembangan kurikulum.
 - d) Pengembangan kegiatan mengajar yang mendidik.
 - e) Pengembangan potensi siswa dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang ada.
 - f) Berkomunikasi dengan baik pada siswa.
 - g) Penilaian dan evaluasi belajar, untuk menjadi acuan peningkatan kualitas kegiatan mengajar.
- 2) Kompetensi Kepribadian.

Kompetensi ini berhubungan dengan karakter yang harus dimiliki oleh seorang guru, agar dapat menjadi teladan untuk siswanya serta mendidik siswanya untuk memiliki kepribadian yang baik. Beberapa kepribadian yang harus dimiliki seorang guru adalah:

- a) Berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat.
 - b) Berakhlak mulia dan jujur sehingga menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat.
 - c) Berkepribadian yang dewasa, arif dan berwibawa.
 - d) Bertanggung jawab dan memiliki etos kerja sebagai guru.
 - e) Selalu menjunjung tinggi kode etik profesi seorang guru.
- 3) Kompetensi Sosial

Kompetensi ini merupakan kemampuan untuk berinteraksi serta berkomunikasi dengan siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya, orang tua atau wali siswa serta masyarakat sekitar. Seorang guru, hendaknya dapat berkomunikasi dengan pihak-pihak lain tanpa memandang latar belakang orang tersebut seperti

jenis kelamin, agama, ras, status sosial ekonomi, kondisi fisik dan kondisi keluarganya. Guru harus dapat beradaptasi dan menempatkan diri dalam keadaan dan masyarakat sekitar, berkomunikasi baik dengan pihak lainnya baik secara lisan maupun tulisan.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi ini merupakan keterampilan yang harus dimiliki seorang guru dalam pelaksanaan tugas keguruannya, supaya dapat menyelesaikannya dengan baik. Kompetensi ini mengharuskan seorang guru untuk dapat menguasai materi pembelajaran dengan luas dan mendalam serta memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar pembelajaran tersebut. Seorang guru harus dapat mengembangkan keprofesionalannya dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang ada serta melakukan tindakan reflektif.

c. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Dalam kegiatan rekrutmen, pihak yang melakukan rekrutmen harus memegang prinsip yang dapat memudahkan pelaksanaannya, beberapa prinsip yang harus dipegang dalam pelaksanaan rekrutmen secara umum:⁴⁴

- 1) Memprediksi atau memperkirakan jumlah tenaga kerja baru yang dibutuhkan
- 2) Analisa atas kebutuhan tenaga kerja
- 3) Meminimalisir biaya yang digunakan
- 4) Perencanaan dan penentuan keputusan yang strategis untuk rekrutmen
- 5) Mempertimbangkan setiap keputusan dengan pertimbangan yuridis atau hukum.

⁴⁴ Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2012), hlm. 129

d. Sumber-sumber Rekrutmen

1) Sumber internal

Sumber internal merupakan sumber yang berasal dari pegawai yang sudah bekerja di perusahaan atau bisa disebut berasal dari ruang lingkup perusahaan itu sendiri. Kegiatan perekrutan yang bisa dilakukan untuk metode ini:⁴⁵

a) Promosi

Merupakan bentuk rekrutmen paling umum dari sumber internal, yaitu kenaikan posisi jabatan seorang pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dibanding jabatan selanjutnya.

b) Transfer atau rotasi

Merupakan pemindahan pegawai ke tempat lain atau cabang lain namun dengan posisi jabatan yang sama.

c) Pengkaryaan kembali

Merupakan pemanggilan kembali pegawai yang diberhentikan sementara.

d) Kelompok Pekerja Sementara/Kontrak Kerja

Merupakan kelompok pekerja tidak tetap yang dipekerjakan dan diupah sesuai dengan menghitung jumlah jam atau hari kerja. Namun jika kinerjanya baik dan memenuhi persyaratan, dapat ditawarkan untuk menjadi pegawai permanen.

2) Sumber eksternal

Sumber eksternal maksudnya adalah yang bukan berasal dari perusahaan atau berasal dari luar perusahaan, seperti kerjasama dengan lembaga pendidikan atau agen penyalur tenaga kerja, kolega dari pegawai, lamaran yang dahulu sudah masuk, karyawan perusahaan lain, asosiasi profesi, dan lain-lain.

⁴⁵ Muhammad Suhardi, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Penerbit P4I, 2022), hlm. 25

e. Metode Rekrutmen Guru

Dalam pelaksanaan rekrutmen, jumlah pelamar atau calon tenaga kerja yang mendaftar tergantung pada metode yang digunakan. Berikut metode-metode rekrutmen yang dapat digunakan:⁴⁶

1) Metode internal atau tertutup

Merupakan metode yang memberi informasi proses rekrutmen hanya kepada orang tertentu dan pegawai yang bekerja saja. Rekrutmen ini dilakukan untuk menghemat biaya serta waktu yang dibutuhkan. Terutama jika tenaga kerja yang akan direkrut merupakan pegawai lama dari organisasi/perusahaan, jadi akan lebih menghemat waktu rekrutmen karena organisasi/perusahaan sudah memiliki catatan kinerja dari tenaga kerja yang akan direkrut dan tenaga kerja tersebut sudah memahami budaya kerja organisasi.

Walaupun menghemat biaya dan waktu, metode ini terdapat kekurangan yaitu lamaran yang diterima akan lebih sedikit, karena keterbatasan informasi yang disebarluaskan. Hal ini akan membuat organisasi akan memiliki sedikit pilihan terkait calon tenaga kerja yang sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan.

2) Metode eksternal atau terbuka

Dalam metode eksternal atau terbuka, kegiatan rekrutmen akan diumumkan secara luas dengan memasang informasi di berbagai *platform*.

Pelaksanaan metode dapat membuat organisasi/perusahaan memiliki banyak pelamar yang mendaftar sehingga terdapat banyak pilihan calon tenaga kerja yang berkualitas. Namun berkebalikan dengan metode sebelumnya yaitu metode internal atau tertutup, metode ini akan lebih banyak memakan biaya dan waktu, juga mungkin terdapat kesalahan pemilihan calon tenaga kerja baru karena belum diketahui kinerja sebelumnya.

⁴⁶ Mochamad Nashrullah dan Ida Rindaningsih, Op. cit, hlm. 2494.

f. Tahapan Proses Rekrutmen Guru

Kegiatan rekrutmen secara umum merupakan suatu hal yang bersifat krusial, karena ini adalah bentuk penarikan individu baru untuk bekerja sama untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuannya, oleh karenanya harus dipastikan persiapan dan pelaksanaannya. Begitu juga dalam rekrutmen guru, karena akan merekrut guru baru yang diharapkan bisa meningkatkan kualitas pendidikan pada suatu lembaga pendidikan, oleh karenanya harus dilakukan secara selektif. Proses rekrutmen guru biasanya meliputi:⁴⁷

1) Analisis kebutuhan guru

Sebelum melaksanakan rekrutmen guru, hal yang harus dilakukan pertama kali adalah menganalisis kebutuhan guru. Tahapan ini dilakukan oleh lembaga pendidikan dengan tujuan supaya dapat diketahui jumlah guru yang dibutuhkan, kualifikasi apa yang dibutuhkan dan apakah dibutuhkan pelaksanaan rekrutmen guru atau tidak.

2) Persiapan rekrutmen guru

Setiap akan melaksanakan suatu kegiatan tentunya akan dilakukan perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan dilakukan dengan tujuan agar pelaksanaan kegiatan berjalan lancar, karenanya perencanaan harus dilakukan dengan matang. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru yaitu meliputi:⁴⁸

- a) Membentuk panitia rekrutmen guru baru.
- b) Mengkaji berbagai undang-undang terkait penerimaan guru baru seperti peraturan pemerintah, peraturan yayasan atau lembaga pendidikan.

⁴⁷ Silmi Amrullah, dkk, Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut, JTKP: Jurnal Tata Kelola Pendidikan, Vol. 5, Nomor 1, 2023, hlm.28-30.

⁴⁸ Novan Ramadani Agia dan Indra Sudrajat, Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru), Sanskara Pendidikan dan Pengajaran, Vol. 01, No. 02, 2023, hlm. 43-44.

- c) Menetapkan persyaratan terkait kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki untuk melamar menjadi guru baru.
- d) Menetapkan prosedur rekrutmen guru baru.
- e) Menetapkan jadwal pelaksanaan rekrutmen guru baru.
- f) Menyiapkan fasilitas yang dibutuhkan seperti media pengumuman rekrutmen guru baru, format rekapitulasi pelamar, format penilaian guru baru, format rekapitulasi pelamar yang diterima dan lain-lainnya.
- g) Menyiapkan tempat memasukan lamaran dan tempat proses seleksi dilakukan.
- h) Menyiapkan bahan untuk ujian seleksi dan pedoman penilaian ujian.

3) Pembukaan lowongan dan penyebaran

Jika semua persiapan sudah dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah membuka lowongan secara resmi dan menyebarkan informasi sesuai dengan rencana yang sudah disiapkan. Penyebaran informasi bisa dengan penyebaran brosur, siaran radio, surat kabar, media sosial, dan lain-lain.

Pengumuman rekrutmen guru yang baik berisi tentang waktu dan tempat pelaksanaan, persyaratan, posisi yang dibuka dan prosedur pelaksanaan rekrutmen.

4) Penerimaan lamaran calon guru baru

Setelah informasi mengenai rekrutmen guru baru tersebar, tahap selanjutnya adalah menerima lamaran yang masuk dengan kegiatan sebagai berikut:

- a) Melayani pelamar yang mengirimkan lamaran kerja.
- b) Mengecek kelengkapan berkas yang harus disertakan.\
- c) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar untuk memudahkan proses selanjutnya.

5) Seleksi pelamar

Setelah proses pendaftaran ditutup, tahapan selanjutnya adalah menyeleksi atau menyaring para pelamar, sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Ada 5 teknik dalam kegiatan seleksi ini yaitu administratif, wawancara, pemeriksaan badan atau kesehatan, teknik tes, penilaian oleh pusat penilaian.⁴⁹

g. Kendala dalam Proses Rekrutmen Guru

Tidak semua pelaksanaan rekrutmen berjalan lancar, terdapat berbagai kendala yang bisa ditemukan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Tentunya setiap lembaga atau perusahaan tidak mengalami kendala yang sama, tetapi umumnya terdapat tiga bentuk kendala yang biasa dihadapi, yaitu:

1) Faktor internal atau lembaga/perusahaan itu sendiri.

Kendala ini biasanya berupa kondisi dan kebijakan yang dimiliki oleh lembaga atau perusahaan tersebut, seperti kebijakan terkait gaji, promosi, kesejahteraan pegawai, dan lain-lain.

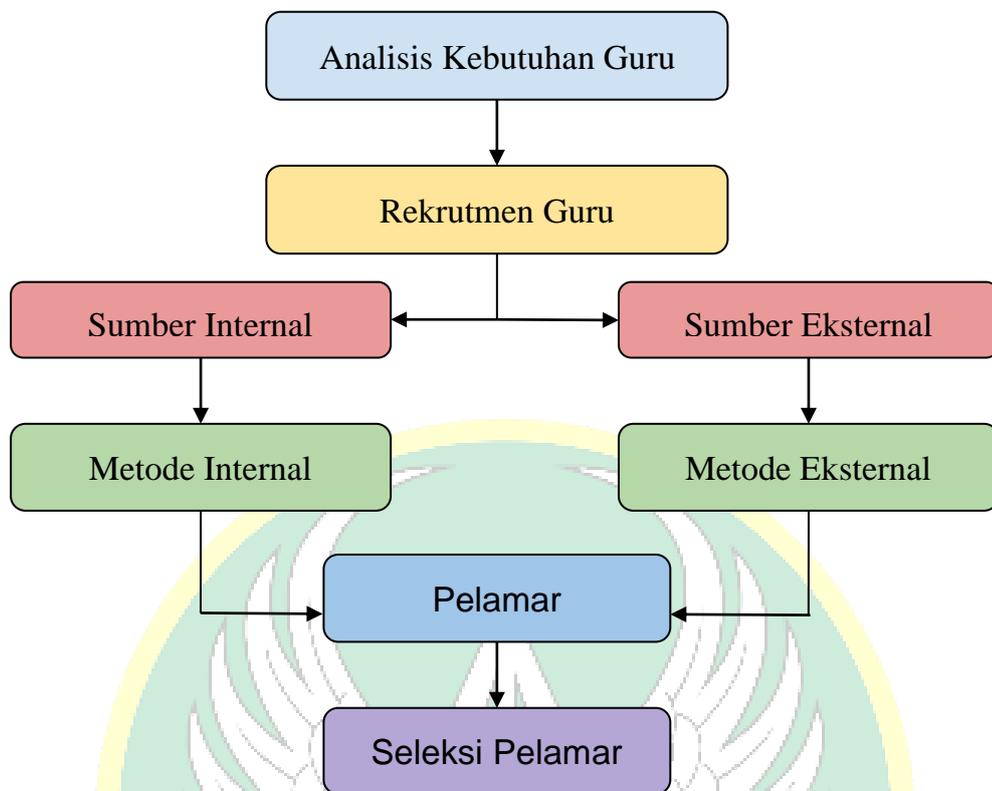
2) Kebiasaan dari tim perekrutan sendiri.

Maksud dari kendala ini adalah kebiasaan buruk yang dilakukan pencari tenaga kerja atau tim perekrutan sehingga muncul anggapan buruk atau negatif.

3) Faktor eksternal yang berasal dari lingkungan lembaga/perusahaan tersebut.

Faktor eksternal yang bisa menjadi kendala seperti kondisi ekonomi, penjualan dan perubahan perilaku dari pesaing, persaingan yang ketat dengan perusahaan atau lembaga lain dalam menarik tenaga berkualitas.

⁴⁹ Yulida Agustina, Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, UIN Raden Intan Lampung, 2019, hlm. 30.



Gambar 2. 1 Rekrutmen Guru

B. PENELITIAN TERKAIT

Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang berhubungan dengan judul yang dikaji penulis, dengan tujuan untuk menyusun perbandingan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, untuk melihat layak atau tidak penelitian ini untuk dikaji. Untuk kajian pustaka, penulis menggunakan berbagai sumber yang berhubungan dengan penelitian yang penulis akan teliti, seperti skripsi, jurnal dan buku. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi kajian pustaka berkaitan dengan penelitian penulis :

Pertama, skripsi oleh Diana Dwi Anggraini yang berjudul "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis" pada tahun 2020. Skripsi ini meneliti terkait manajemen rekrutmen

guru yang dilakukan pertahapannya yaitu perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan dan pengawasan.

Metode yang dilakukan oleh peneliti dalam skripsi tersebut yaitu penelitian kualitatif lapangan yang bersifat deskriptif, sehingga data yang disajikan kebanyakan berbentuk kata-kata dan gambar. Untuk pengumpulan data, penulis menggunakan 3 macam metode yaitu *pertama*, observasi *partisipant*. *Kedua*, wawancara. Metode wawancara yang digunakan yaitu gabungan antara wawancara tidak terstruktur dan terstruktur. Untuk wawancara tersebut menggunakan sumber data yaitu kepala madrasah, guru dan bidang kurikulum. *Ketiga*, studi dokumentasi. Data yang dikumpulkan berupa visi & misi yang dicanangkan sekolah, struktur organisasi, tata tertib dan peraturan yang berlaku di sekolah, data pendidik dan kependidikan, serta manajemen rekrutmen tenaga pendidik. Teknik analisis data yang digunakan ialah model Miles dan Huberman. Tahapan analisis data tersebut diantaranya, *data reduction, data display, dan verification*.

Hasil penelitiannya yaitu perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi meliputi kegiatan menganalisis seberapa banyak kebutuhan dalam melihat berapa jumlah tenaga pendidik dan tenaga pendidik apa saja yang dibutuhkan pada mata pelajaran, penetapan persyaratan, dan melakukan penyebaran mengenai adanya lowongan tenaga pendidik. Pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di MTs Darul Ilmi dilakukan oleh kepala madrasah dan dibantu oleh PKM untuk menimbang rekrutmen tenaga pendidik baru dan menanggung tanggung jawab sepenuhnya untuk mencapai perencanaan yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik MTs Darul Ilmi Batang Kuis meliputi kegiatan memberikan berkas lamaran sesuai persyaratan yang ditentukan, melakukan interview, melakukan seleksi dari hasil berkas dan interview pelamar, pengumuman diterimanya tenaga pendidik. Rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi diadakan ketika terjadinya kekosongan formasi. Dalam proses pengawasan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Ilmi berada dibawah pengawasan kepala yayasan namun ditanggungjawab oleh kepala madrasah yang ikut serta dalam proses

pengawasan rekrutmen pendidik. Selain itu kepala madrasah memberi amanah dengan juga menunjuk tata usaha untuk menerima lamaran, karena nantinya akan berkoordinasi dengan tim perekrut dan sekolah siap membantu dalam hal dokumen.⁵⁰

Kekurangan yang ditemukan dari skripsi tersebut adalah hanya membahas terkait tahapan-tahapan manajemennya saja. Peneliti juga tidak membahas terkait analisis data yang didapatkan mengenai manajemen rekrutmen guru yang dilaksanakan seperti sudah baik atau belum serta apakah ada kendala yang muncul saat proses rekrutmen guru.

Persamaan antara skripsi oleh Diana Dwi Anggraini dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti mengenai manajemen rekrutmen guru, namun berbeda tempat penelitiannya.

Kedua, skripsi yang berjudul "Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAS Daruzzahidin Aceh Besar" ditulis oleh Marwan pada tahun 2018. Skripsi ini meneliti terkait proses rekrutmen tenaga pendidik, kendala yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatasi kendala tersebut.

Metode penelitian skripsi tersebut adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif. Pengumpulan data dilakukan peneliti menggunakan 3 macam metode yaitu *pertama*, observasi *partisipant*. *Kedua*, wawancara. Metode wawancara yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur. Untuk wawancara tersebut menggunakan sumber data yaitu kepala sekolah dan kepala bagian tata usaha menggunakan wawancara semi terstruktur, sedangkan kepada staf tata usaha menggunakan wawancara terstruktur. *Ketiga*, dokumentasi. Data yang dikumpulkan yaitu seperti gambaran umum lokasi penelitian baik yang berhubungan dengan batas wilayah madrasah secara geografis, keadaan madrasah dan data lainnya. Teknik analisis data

⁵⁰ Diana Dwi Anggraini, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis", (Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan, 2020).

yang digunakan ialah model Miles dan Huberman. Tahapan analisis data tersebut diantaranya, data reduction, data display, dan menarik kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data, peneliti melakukan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas.

Hasil penelitiannya yaitu manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang ada di MAS Daruzzahidin ini meliputi: perencanaan melalui analisis pekerjaan, pelaksanaan meliputi proses rekrutmen serta proses seleksi dan evaluasi. Adapun pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MAS Daruzzahidin belum berjalan dengan baik karena ada beberapa kendala. Dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru terdapat problem-problem yang terjadi diantaranya: Pertama, Masalah waktu yang tidak sesuai dengan rencana. Hal ini disebabkan oleh dua permasalahan yaitu karena waktu yang berkepanjangan atau melebar karena terganjal oleh kalender pendidikan serta kebutuhan guru secara tiba-tiba. Upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah waktu adalah dengan meminimalisir waktu ada dengan cara menggunakan hari libur sekolah untuk pelaksanaan rekrutmen serta memberikan pengarahan kepada semua kepala madrasah untuk melakukan pengontrolan terhadap guru-guru. Kedua, masalah fasilitas tempat. Upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah tersebut dengan memanfaatkan fasilitas yang ada seperti aula, musholla, bahkan kantor MAS Daruzzahidin.⁵¹

Kekurangan dari skripsi ini yaitu peneliti tidak menyajikan data terkait bagaimana kualitas guru dan tingkat profesionalismenya, di bagian analisis juga tidak membahas terkait profesionalisme guru sesuai apa yang ada di judulnya. Peneliti hanya menjelaskan terkait pelaksanaan rekrutmen guru di sekolah tersebut, kendala yang terjadi dan cara mengatasi kendala yang terjadi.

Persamaan antara penelitian oleh Marwan dengan penulis yaitu sama-sama meneliti mengenai rekrutmen guru, adapun perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan Marwan lebih berfokus pada profesionalisme guru, sedang

⁵¹ Marwan, "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin Aceh Besar" (Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Darussalam, 2018).

peneliti akan lebih memfokuskan membahas bagaimana tahapan manajemennya.

Ketiga, jurnal berjudul “Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional dan Strategi Rekrutmen Guru” yang ditulis oleh Sri Utami pada tahun 2019. Jurnal ini membahas tentang pentingnya peranan pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia terutama dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, serta upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan Indonesia melalui peningkatan kualitas personal dan profesionalitas pendidik.

Metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah pendekatan kualitatif yang menggunakan jenis penelitian berupa riset keperustakaan dimana menyajikan argumentasi dari hasil penelitian kajian pustaka yang berkaitan dan pendapat penulis. Sumber pustaka yang digunakan berupa jurnal penelitian, laporan penelitian, buku teks, makalah, laporan seminar, berita media massa dan lainnya. Bahan tersebut akan dianalisis dengan sebaik mungkin sehingga akan memberi jawaban terkait topik yang dibahas secara tuntas.

Hasil penelitian dari jurnal ini adalah kualitas mutu pendidikan ini sangat dipengaruhi oleh guru, namun kualitas guru di Indonesia bisa dibilang masih rendah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia terutama supaya dapat menghadapi revolusi industri 4.0 yaitu dengan meningkatkan kualitas guru, yaitu menggunakan cara *pertama*, meningkatkan pemahaman dan rasa tanggung jawab seorang guru mengenai tugas dan kewajibannya serta panggilannya dalam dunia pendidikan. Untuk melaksanakan cara pertama ini bisa dengan sekolah melaksanakan kegiatan keprofesionalitasan atau *Professional Development* agar guru selalu teringat akan tugas dan panggilannya tersebut, menjadikan sekolah sebagai tempat untuk saling berhubungan yang saling membangun satu sama lain, serta bisa juga dengan menerapkan sistem monitoring guru di sekolah. *Kedua*, menerapkan kembali UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen untuk meningkatkan kualifikasi guru yang belum setara sarjana dan program peningkatan

keprofesian yang rendah. Pemerintah juga bisa bekerja sama dengan pihak swasta dan kampus untuk membentuk institusi dalam upaya peningkatan kualitas keprofesian guru. *Ketiga*, memperbaiki strategi rekrutmen guru yang masih belum efektif dengan menerapkan prinsip ketepatan dalam kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan.⁵²

Kekurangan dari jurnal tersebut yaitu tidak terlalu menjelaskan peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penulis hanya menjelaskan peran guru sebagai orang yang bertugas mengajarkan ilmu.

Persamaan antara penelitian jurnal tersebut dengan penulis adalah sama-sama mengangkat pembahasan tentang rekrutmen guru. Namun jurnal oleh Sri Utami ini mempunyai fokus penelitian selain rekrutmen guru yaitu peningkatan kualitas personal dan profesional guru juga. Sedangkan penulis hanya memfokuskan pada tahapan manajemen rekrutmen gurunya.

Keempat, jurnal yang berjudul “Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin” oleh Bella Nur Arifa pada 2020. Jurnal ini mengkaji terkait pelaksanaan manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin, apa saja tahapan rekrutmennya, bagaimana persiapannya, serta metode rekrutmen yang digunakan.

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini yaitu pendekatan kualitatif yang menggunakan metode deskriptif. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi *partisipant* dan studi dokumentasi. Peneliti melakukan uji absah data dengan menambahkan waktu keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, menganalisis kasus negatif, referensi yang maksimal atau cukup, auditing ketergantungan dan kepastian.

Hasil penelitian jurnal ini yaitu pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin dilakukan secara kekeluargaan dan sederhana

⁵² Sri Utami, “Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesioanl dan Strategi Rekrutmen Guru”, Prosiding Seminar Pendidikan FKIP Vol. 2, No.1, 2019, hlm. 525.

oleh kepala madrasah beserta wakilnya dan pihak yayasan. Tahapan yang dilakukan dalam manajemen rekrutmen guru tersebut yaitu menganalisis kebutuhan, menganalisis jabatan, penentuan kualifikasi calon tenaga pendidik yang tepat, penentuan metode yang tepat, menghubungi calon yang memenuhi persyaratan, penyeleksian dan penempatan tenaga pendidik baru di MA Al-Mukhlisin. Rekrutmen yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin menghasilkan jumlah tenaga pendidik yang keseluruhan mencapai 16 orang. Dari jumlah tersebut dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam kurun waktu satu tahun terakhir yakni tahun ajaran 2018/2019 memiliki rasio 1 : 2, dimana Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin hanya satu kali untuk membutuhkan satu tenaga pendidik dan yang melamar berjumlah dua orang saja. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen rekrutmen di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin belum berjalan dengan efektif. Sebab kepala madrasah tidak sembarang menerima dan mengeluarkan guru yang ada, dikarenakan berinisiatif untuk memaksimalkan seluruh tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. Faktor penunjang dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin yaitu tenaga pendidik, staf dan kepala madrasah. Sedangkan faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin yaitu dari segi pendanaan dan sumber calon tenaga pendidik tersebut berasal.⁵³

Kekurangan dari jurnal ini adalah tidak dijelaskan lebih detail terkait mutu pendidikan menurut sekolah tersebut dan apakah rekrutmen guru yang dilaksanakan bisa meningkatkan mutu pendidikan. Jurnal ini memiliki persamaan dengan milik penulis adalah hal yang dibahas sama yaitu terkait manajemen rekrutmen guru, namun berbeda focus penelitian serta tempat penelitiannya dengan milik penulis.

⁵³ Bella Nur Arifa, "Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin", *Jurnal Islamic Education Manajemen*, Vol. 5, No. 2, Desember 2020, hlm. 174-175.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian berupa deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan penafsiran tanpa numerik dalam mendeskripsikan atau menjelaskan suatu pembahasan, menjadikan pemahaman yang diperoleh akan lebih detail dan mendalam.⁵⁴ Penelitian kualitatif bertujuan untuk menemukan jawaban dari suatu fenomena atau pertanyaan yang dilakukan melalui prosedur ilmiah yang sistematis.⁵⁵ Penulis memakai pendekatan kualitatif karena untuk memahami manajemen rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga dengan mendalam, menemukan pola, hipotesis dan teori.

Jika dilihat dari segi tempat penelitian maka bisa dikatakan penelitian ini juga memakai jenis penelitian lapangan. Penelitian lapangan merupakan penelitian yang menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai informasi atau responden. Untuk sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu prosedur penelitian dan pemahaman berdasarkan suatu pendekatan yang mempelajari fenomena sosial dan permasalahan manusia. Penelitian bersifat deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang muncul selama penelitian. Karenanya, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjelaskan bagaimana manajemen rekrutmen guru dalam di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga yang beralamat di Jl. Letnan Sudani, Dusun III, Gemuruh,

⁵⁴ John W Creswell, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*, (Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR, 2015), hlm. 59.

⁵⁵ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo : CV. Nata Karya, 2019), hlm. 4.

Kecamatan Padamara, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober tahun 2023.

Adapun alasan pemilihan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga menjadi tempat penelitian adalah:

1. Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga merupakan salah satu lembaga swasta unggulan di Purbalingga.
2. Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga sudah cukup dikenal oleh masyarakat Purbalingga sebagai lembaga pendidikan dengan mutu yang baik, tidak kalah dengan sekolah negeri.

C. Metode Pengumpulan Data

Beberapa metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan interaksi antara dua orang atau lebih yang saling bertatap muka guna memberi dan bertukar informasi serta ide-ide sehingga mendapatkan pemahaman yang sama mengenai suatu pembahasan tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur yang merupakan metode pengumpulan data dimana dilakukan jika peneliti sudah mengetahui informasi apa yang akan didapatkan.⁵⁶ Untuk melakukan pengumpulan data menggunakan metode ini, penulis nantinya akan menyusun instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis. Metode wawancara terstruktur ini digunakan untuk memperoleh data yang sistematis terkait pelaksanaan manajemen rekrutmen guru, mutu lembaga pendidikan, manajemen rekrutmen guru dalam di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas. Adapun informan yang akan penulis wawancarai adalah manajer organisasi dan sumber daya manusia (SDM) dan guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga. Adapun

⁵⁶ Williny, dkk, "Analisis Komunikasi di PT. Asuransi Buana Independent Medan", Jurnal Ilmiah Simantek, Vol. 3, No. 1, Tahun 2019, hlm. 04.

beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Wawancara

NO	NARASUMBER	PERTANYAAN
1.	Direktur Lembaga dan Manajer Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana mutu lembaga yang baik menurut narasumber? 2. Bagaimana mutu guru menurut narasumber? 3. Bagaimana mutu lembaga dan guru di LPIS menurut narasumber? 4. Apakah menurut narasumber manajemen rekrutmen guru mempengaruhi mutu lembaga? 5. Apakah pelaksanaan rekrutmen guru yang selama ini dilakukan sudah sesuai dengan mutu yang diharapkan? 6. Siapa yang bertanggung jawab dalam melaksanakan rekrutmen guru? 7. Kapan pelaksanaan rekrutmen guru dilakukan? 8. Bagaimana persiapan pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru dilaksanakan? 9. Apa saja persyaratan yang ditetapkan lembaga bagi calon guru yang akan mengikuti kegiatan rekrutmen? 10. Bagaimana tahapan pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru yang dilaksanakan? 11. Bagaimana tahap penerimaan guru baru? Siapa memutuskan calon guru yang diterima? 12. Apakah calon guru baru yang diterima langsung mengajar atau terdapat kegiatan seperti pelatihan, pembekalan, dsb? 13. Apakah ada evaluasi terkait pelaksanaan rekrutmen guru yang sudah dilakukan? 14. Apakah guru baru yang berhasil direkrut sudah sesuai dengan mutu yang diharapkan lembaga? 15. Apa saja kendala yang ditemukan saat melakukan rekrutmen guru dan bagaimana cara mengatasinya?
2.	Guru / staff kepen dibawah naungan lembaga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana mutu pendidikan menurut narasumber? 2. Bagaimana mutu lembaga yang baik menurut narasumber? 3. Bagaimana mutu guru menurut narasumber? 4. Apakah menurut narasumber rekrutmen guru mempengaruhi mutu lembaga? 5. Bagaimana mutu lembaga dan guru LPIS menurut narasumber? 6. Bagaimana narasumber mendapatkan informasi terkait rekrutmen guru yang dilaksanakan? 7. Apa saja persyaratan yang ditetapkan lembaga bagi calon guru yang akan mengikuti kegiatan rekrutmen? 8. Bagaimana proses tahapan pelaksanaan kegiatan rekrutmen guru yang dilaksanakan?

		<p>9. Apakah dulu narasumber saat baru diterima langsung mengajar atau terdapat kegiatan seperti pelatihan, pembekalan, dsb?</p> <p>10. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen guru yang sudah dilaksanakan menurut narasumber?</p> <p>11. Apakah terdapat kekurangan pada pelaksanaan rekrutmen guru yang sudah dilaksanakan menurut narasumber</p>
--	--	---

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode penelitian kualitatif dengan langsung terjun ke lapangan baik mempunyai peran maupun sebagai pengamat guna mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.⁵⁷ Penulis memakai metode observasi *non partisipant* atau peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan yang ditelitinya.⁵⁸ Metode ini digunakan untuk mengamati dan mencermati manajemen rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu catatan peristiwa yang biasanya telah berlalu dan diabadikan dalam berbagai bentuk dokumen, baik tertulis maupun cetak, seperti foto, grafik, karya seni dan lainnya. Dokumen ini digunakan untuk melengkapi atau menunjang data dari metode wawancara dan juga observasi, sehingga hasil temuan yang ada akan lebih valid.⁵⁹ Teknik pengumpulan data berupa dokumentasi digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan arsip sekolah seperti, profil lembaga pendidikan, keadaan guru, keadaan lembaga pendidikan. Sumber data yang akan digunakan oleh peneliti yaitu manajer organisasi dan sumber daya manusia (SDM) LPIS Purbalingga. Selain itu, dokumen yang

⁵⁷ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Surakarta : Cakra Books, 2014), hlm. 132-133.

⁵⁸ Andi Mirza Ronda, *Metode Riset Komunikasi* (Tangerang : Indigo Media, 2020), hlm. 93

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan (Research And Development / R&D)*, (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm. 240.

berhubungan dengan penelitian juga akan digunakan oleh penulis seperti buku dan jurnal ilmiah.

D. Teknik Analisis Data

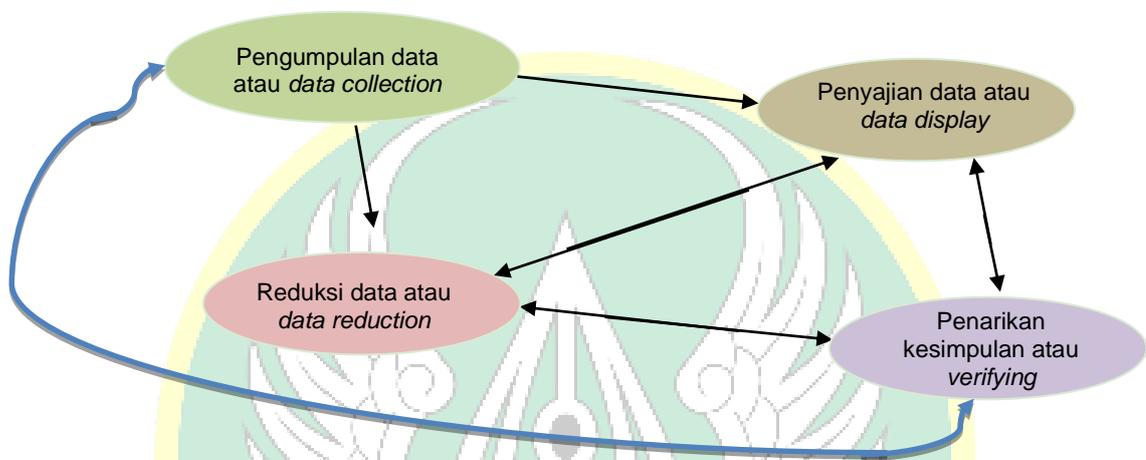
Metode yang digunakan yaitu dengan metode Miles and Huberman yang bertujuan untuk menggali dan memperoleh makna dari data yang didapatkan melalui pengakuan sumber data. Nantinya penulis akan menganalisis tanggapan informan selama wawancara, jika menurut penulis tanggapan yang diberikan setelah dianalisis belum memuaskan maka akan penulis lanjutkan lagi sampai memperoleh data yang diyakini sudah kredibel. Terdapat tiga kegiatan dalam proses ini, yaitu:⁶⁰

- a. Reduksi Data (*Data Reduction*) diartikan sebagai sebuah rangkuman dari berbagai ide-ide yang telah dikumpulkan agar dapat memfokuskan pada hal-hal yang menjadi poin utama dalam penelitian dan meminimalisir hal-hal yang tidak diperlukan. Penulis akan menghimpun tanggapan yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana manajemen rekrutmen guru di LPIS Purbalingga. Penulis juga akan mengkaji jawaban narasumber dan membandingkannya dengan keadaan di lapangan. Demikian penulis akan lebih mudah dalam kegiatan pengumpulan data serta memberikan deskripsi yang lebih jelas.
- b. Penyajian Data (*Data Display*) yakni proses menyajikan data yang telah dirangkum sebelumnya menjadi bentuk narasi atau deskriptif. Dengan penyajian data penulis akan lebih mudah untuk mengerti apa yang terjadi dan dapat merancang langkah selanjutnya yang mengacu pada apa yang sudah di mengerti.
- c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*) yaitu pengambilan kesimpulan dari keseluruhan data dan dibarengi dengan pendapat dari penulis, sehingga penelitian ini dapat menjawab permasalahan yang

⁶⁰ Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *Humanika* Vol. 21, No. 1, 2021, hlm. 43-45.

ada.⁶¹ Peneliti akan menarik kesimpulan yang awalnya bersifat sementara dan bisa diubah jika tidak menemukan bukti pendukung pada proses pengumpulan data setelahnya. Penulis akan menggunakan data yang sudah diperoleh dari observasi pendahuluan dan nantinya akan didukung dengan hasil wawancara dan dokumentasi, sehingga akan dapat menarik kesimpulan yang kredibel.

Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman



Gambar 3. 1 Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman

Keterangan : proses analisis data yang akan dilakukan penulis yaitu, pertama pengumpulan data dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi dengan pedoman yang sudah dilampirkan penulis diatas. Setelah data terkumpul, penulis akan mereduksi data yang didapatkan untuk mendapatkan data yang relevan dan bermakna dengan apa yang dikaji penulis, dengan cara menganalisis dan membuang data yang tidak penting sehingga dapat mempermudah penulis menarik kesimpulan yang memecahkan masalah serta menjawab pertanyaan dari penelitian penulis. Tahap selanjutnya yaitu penyajian data yang sudah direduksi bisa disajikan dengan bentuk tulisan, tabel, grafik, *pie chart*, dan sejenisnya. Dengan penyajian data tersebut, data akan tersusun dengan pola hubungan yang dapat mudah untuk dipahami, sehingga akan memudahkan tahap selanjutnya

⁶¹ Sugiyono, Op. cit, hlm. 253.

yaitu menarik kesimpulan. Selama proses penelitian berlangsung ditarik kesimpulan sementara, namun ketika data sudah lengkap dan mendukung maka akan ditarik kesimpulan akhir.

E. Uji Keabsahan Data

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan berbagai sumber diluar data sebagai bahan perbandingan. Dalam hal ini peneliti melakukan analisis terhadap jawaban subjek dengan meneliti kebenarannya yang berdasarkan data empiris (sumber data lainnya) yang tersedia. Kemudian jawaban subjek dilakukan *cross check* dengan dokumen yang ada agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan⁶². Berikut pengecekan keabsahan data pada penelitian ini nantinya dilakukan melalui dua macam triangulasi:

1. Triangulasi sumber, yaitu membandingkan atau mengecek ulang kredibilitas data yang diperoleh dari beberapa sumber yang berbeda. Triangulasi sumber ini dapat dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan yang sama kepada sumber yang berbeda. Hal ini dilakukan peneliti untuk mengkonfirmasi valid atau tidaknya sebuah data, apakah terdapat jawaban yang sama atau berbeda, lalu adakah keterkaitan antara pernyataan dari narasumber satu dengan narasumber lainnya.
2. Triangulasi Teknik, yaitu dilakukan untuk mengecek kredibilitas data melalui sumber yang sama dengan sumber metode yang berbeda, seperti melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengecekan data ini dilakukan dengan membandingkan data dari hasil wawancara dengan data dari hasil observasi dan dokumentasi.

⁶² Sugiyono, Op. cit, hlm 373.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian yang dilaksanakan peneliti terhadap beberapa sumber mengenai manajemen rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga seperti Direktur Lembaga, Manajer Bidang Organisasi dan SDM serta beberapa guru yang dilaksanakan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk memperoleh guru yang sesuai dengan mutu lembaga, tentunya membutuhkan serangkaian kegiatan yang disusun secara sistematis yaitu dengan cara memajemen kegiatan rekrutmen guru tersebut melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Proses manajemen tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. **Perencanaan Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga**

Perencanaan sebagai tahap awal pada proses manajemen merupakan suatu hal krusial agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Ikhwandi Arifin sebagai berikut:

.....Sebelum melakukan rekrutmen guru, lembaga menerima permintaan pengadaan guru beserta spesifikasi yang diharapkan dari masing-masing satuan pendidikan. Setelah permintaan tersebut masuk, saya dan Manajer Organisasi dan SDM akan melakukan analisis apakah permintaan tersebut diterima atau ditolak, jika diterima akan ditindak lanjuti dengan membuka formasi kebutuhan guru di lembaga, jika ditolak maka akan diberikan alasannya kenapa ditolak..... Untuk kualifikasi guru sendiri disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan kebutuhan masing-masing satuan pendidikan....⁶³

⁶³ Hasil wawancara dengan Bapak Ikhwandi Arifin selaku Direktur Lembaga Pendidikan pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.00 s/d 07.25 di Kantor LPIS.

Berdasarkan penjelasan diatas, proses perencanaan rekrutmen guru dilakukan sebagai berikut:

1) Analisis atas permintaan pengadaan guru

Permintaan pengadaan guru tersebut berdasarkan hasil analisis kebutuhan guru yang dilakukan oleh kepala satuan pendidikan dan kepala bidang akademik satuan pendidikan. Setelah melakukan analisis dan permintaan tersebut diterima, maka pelaksanaan rekrutmen guru akan dilakukan.

2) Penetapan standar guru yang akan diterima

Standar guru yang akan diterima ditetapkan berdasarkan dengan pertimbangan peraturan pemerintah, tujuan dan kebutuhan lembaga. Standar ini nantinya akan menjadi persyaratan calon guru baru. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Arjudin Hasan Asy terkait persyaratan bagi calon guru:

Pada saat saya mendaftar, persyaratan yang diberikan oleh lembaga seingat saya itu pendidikan minimal S1 dengan IPK minimal 3.0, sehat, jasmani dan rohani, bisa membaca Al-Qur'an dengan baik, tidak sedang terikat dengan lembaga lain, bisa berbahasa asing (Arab/Inggris) minimal pasif, dan mampu mengoperasikan komputer minimal word dan excel.⁶⁴

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati terkait persyaratan bagi calon guru:

Untuk persyaratan umum bagi calon guru yaitu beragama Islam, bisa membaca Al-Qur'an ini sebuah keharusan bagi seluruh guru dan pegawai lembaga, minimal lulusan s1 semua jurusan dengan IPK minimal 3.0, usia kurang dari 35 tahun, berkelakuan baik yang dibuktikan dengan SKCK, tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai suatu instansi baik pemerintah maupun swasta, sehat jasmani dan rohani dinyatakan dalam surat keterangan dokter, mampu mengoperasikan komputer minimal word dan excel, mampu berbahasa asing (Arab/ Inggris) minimal pasif saja. Persyaratan ini merupakan persyaratan pasti yang ditetapkan dari kegiatan pertama

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Arjuddin Hasan Asy, S.T. selaku Guru SMP Boarding School pada tanggal 16 Desember 2023, pukul 08.00 s/d 08.20 di SMP Boarding School Putri.

rekrutmen dilaksanakan hingga saat ini. Kemudian ada persyaratan khusus juga, yang biasanya berupa persyaratan yang sesuai dengan kebutuhan guru yang diminta. Misalnya dibutuhkan guru bahasa Inggris otomatis diutamakan untuk S1 jurusan Bahasa Inggris, bisa lancar menggunakan bahasa Inggris, dan sebagainya. Misal dibutuhkan Muhafidz atau muhafidzoh, diutamakan yang pernah tinggal di Pesantren dan memang benar-benar hafidz atau penghafal Al-Qur'an.⁶⁵

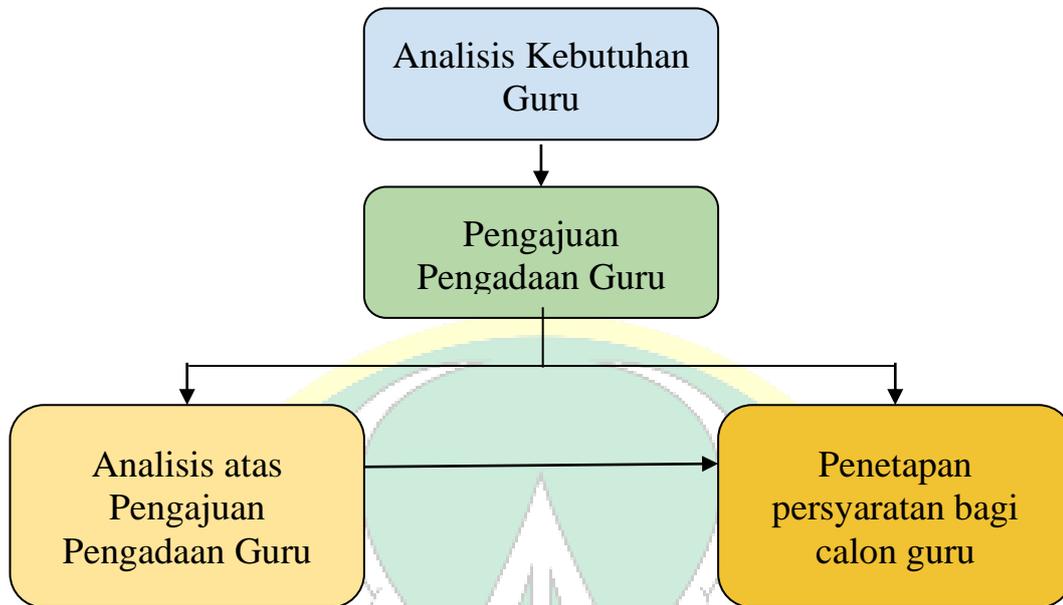
Berdasarkan penjelasan dari narasumber diatas, diketahui bahwa terdapat dua persyaratan yang ditetapkan lembaga yaitu persyaratan umum dan khusus. Untuk persyaratan umumnya yaitu

- a) Beragama Islam dan bisa membaca Al-Qur'an dengan benar dan lancar.
- b) Minimal lulusan S1 semua jurusan dengan IPK minimal 3,0
- c) Usia kurang dari 35 tahun
- d) Berkelakuan baik, dibuktikan dengan SKCK
- e) Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai suatu instansi baik pemerintah atau swasta.
- f) Sehat jasmani dan rohani, dinyatakan dalam surat keterangan dokter.
- g) Bisa mengoperasikan komputer minimal word dan excel.
- h) Dapat berbahasa asing minimal pasif

Sedangkan persyaratan khusus ditetapkan berdasarkan kebutuhan guru masing-masing satuan pendidikan.

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.30 s/d 08.00 di Kantor LPIS.

Perencanaan Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga.



Gambar 4. 1 Perencanaan Rekrutmen Guru

2. Pengorganisasian Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga

Proses selanjutnya yang dilakukan merupakan pengorganisasian. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati selaku Kepala Bidang Organisasi dan SDM terkait panitia pelaksana, menerangkan bahwa:

Terkait pengorganisasian yang dilakukan yaitu pembentukan tim kepanitian khusus rekrutmen guru. Panitia pelaksana ini terdiri dari pihak Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas dan jika dibutuhkan akan melibatkan kepala satuan pendidikan, kepala bidang satuan pendidikan terkait dan ahli terkait. Semua itu kembali lagi pada kebutuhan masing-masing pelaksanaan rekrutmen guru.⁶⁶

Panitia pelaksana ini bertugas untuk melaksanakan rekrutmen guru dengan baik dan sesuai rencana dari mulai persiapan hingga nanti evaluasi.

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.30 s/d 08.00 di Kantor LPIS.

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara bersama Bapak Ikhwandi Arifin selaku Direktur Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas menerangkan terkait panitia pelaksana bahwa:

....Setelah permintaan tersebut diterima, nanti akan dibentuk tim kepanitian di tingkat lembaga yang akan mengurus pelaksanaan rekrutmen. Panitia pelaksana dibentuk sesuai kebutuhan rekrutmen, adakalanya cukup dengan saya, manajer-manajer dan staf lembaga saja, adakalanya perlu melibatkan kepala satuan pendidikan dan kepala bidang satuan pendidikan terkait, adakalanya juga membutuhkan ahli terkait, misal akan merekrut guru bahasa Arab dan di lembaga tidak ada yang memiliki kompetensi pendidikan bahasa Arab, maka kita ambil dari salah satu satuan pendidikan guru yang memiliki kompetensi tersebut untuk menjadi panitia. Panitia ini yang akan melaksanakan kegiatan rekrutmen guru....⁶⁷

Berdasarkan data diatas panitia pelaksana ini bukan panitia tetap, melainkan hanya bersifat sementara, jadi tiap pelaksanaan rekrutmen guru, orang yang menjadi panitianya berbeda-beda. Pembentukan panitia ini dilakukan melihat dari kebutuhan pelaksanaan rekrutmen guru tersebut. Panitia pelaksana bisa hanya dari pihak lembaga saja yaitu direktur, manajer-manajer dan staff atau jika dibutuhkan akan melibatkan kepala satuan pendidikan, kepala bidang satuan pendidikan terkait dan ahli yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan harapan lembaga.

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Ikhwandi Arifin selaku Direktur Lembaga Pendidikan pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.00 s/d 07.25 di Kantor LPIS.

Pengorganisasian Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga



Gambar 4. 2 Tahap Pengorganisasian Rekrutmen Guru

3. Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Nurlaila Okiwati selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM, mengenai waktu pelaksanaan rekrutmen guru bahwa:

Rekrutmen guru yang terencana itu dilaksanakan 1 tahun minimal satu kali pada akhir tahun ajaran apabila dalam analisis kebutuhan pendidik untuk tahun ajaran berikutnya butuh penambahan pendidik. Namun dalam proses pendidikan tentunya mengalami kejadian tidak terduga, begitu pula dalam rekrutmen guru, pelaksanaannya bisa jadi bertambah sesuai kebutuhan lembaga. Rekrutmen guru yang tidak terencana ini dilakukan pada pertengahan tahun ajaran (waktu berjalan) jika ada pendidik yang mengajukan resign, sehingga Lembaga perlu mencari pengganti pendidik yang tidak dapat melanjutkan tugas dan tanggung jawabnya tersebut, jadi sifatnya tambal sulam. Untuk tahapannya sendiri itu persiapan pelaksanaan rekrutmen guru meliputi kegiatan menyusun rundown pelaksanaan rekrutmen guru dari persiapan hingga evaluasi, membuat dan menyebarkan informasi pelaksanaan rekrutmen guru, memastikan informasi pelaksanaan seleksi tersampaikan pada calon guru yang akan mengikut seleksi, menyusun atau memastikan soal seleksi tersedia, memastikan lokasi dan perangkat atau peralatan yang dibutuhkan tersedia dan siap digunakan. Setelah persiapan selesai dilakukan maka akan disebarkan pengumuman rekrutmen guru, pendaftaran, seleksi administrasi, ujian tertulis dan wawancara, ujian

praktek mengajar atau kecakapan sesuai bidangnya, magang selama 2 bulan, percobaan selama 6 bulan, pembinaan selama 18 bulan, pengangkatan menjadi guru tetap, pembekalan selama 10 hari dan baru dilakukan penempatan. Untuk lamanya pelaksanaan rekrutmen guru dilakukan kurang lebih selama 2 tahun 2 bulan. Untuk tahap magang, percobaan, dan pembinaan, seleksinya diserahkan ke satuan pendidikan masing masing, artinya, penilaian masa magang, masa percobaan dan masa pembinaan dilakukan oleh kepala sekolah masing masing, dan sifatnya rekomendasi kepada LPIS untuk ditetapkan lanjut atau tidak di tahap-tahap berikutnya⁶⁸

Untuk tahapan pelaksanaan rekrutmen guru tersebut sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Bapak Ikhwandi Arifin

Setelah panitia selesai melakukan persiapan, maka akan dimulai pelaksanaan rekrutmennya. Kegiatan pertama yaitu menyebarkan informasi lowongan posisi, kemudian nanti akan ada lamaran masuk biasanya kalau yang sewaktu waktu, berupa hard file, kalau online jika dibuka seleksi secara resmi (skala besar), setelah itu baru dimulai penyeleksian. Seleksinya terdiri dari administrasi, tertulis, wawancara, micro teaching, magang, percobaan dan pembinaan, baru setelah itu akan dilakukan pengangkatan pegawai tetap, pembekalan dan penempatan. Semua proses itu dilakukan selama kurang lebih 2 tahun 2 bulan. Pelaksanaan rekrutmen guru di LPIS ini dilakukan secara adil karena tidak ada sistem orang dalam, semua pelamar akan mengikuti semua tahapan tanpa terkecuali. Bahkan kami akan mencurigai jika ada pelamar yang memiliki kolega di LPIS, pelaksanaan seleksi akan lebih teliti seperti saat wawancarapun akan mencari jalan memutar untuk mengetahui apakah ada indikasi kebocoran informasi terkait pelaksanaan rekrutmen terutama saat seleksi, untuk itu juga kami selalu mengembangkan soal seleksi yang akan diberikan, supaya tidak ada kesamaan.⁶⁹

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga yang terencana dilakukan itu minimal sekali dalam 1 tahun. Selain itu ada kemungkinan pelaksanaan rekrutmen guru di luar rencana yang bersifat tambal sulam. Pelaksanaan rekrutmen ini dilakukan pada pertengahan tahun ajaran,

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.30 s/d 08.00 di Kantor LPIS.

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Ikhwandi Arifin selaku Direktur Lembaga Pendidikan pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.00 s/d 07.25 di Kantor LPIS.

dikarenakan ada guru yang mengajukan resign sehingga harus segera mencari pengganti yang bisa mengisi kekosongan tersebut. Walaupun bersifat tambal sulam, proses pelaksanaan rekrutmen tersebut tetap sesuai dengan prosedur pelaksanaan rekrutmen guru yang terencana. Prosedur rekrutmen guru dilakukan selama kurang lebih 2 tahun 2 bulan, hal ini dilakukan supaya mendapatkan guru baru yang sesuai dengan keinginan, kebutuhan dan standar yang ditetapkan oleh lembaga, terutama komitmen yang dimiliki calon guru. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati yaitu:

Tujuan dilakukan rekrutmen selama ini, selain untuk mendapatkan dan memenuhi kebutuhan guru adalah untuk melihat sejauh mana komitmen calon pegawai yang diterima. Biasanya, secara alami, bagi orang-orang yang kurang sejalan dengan visi maupun misi Lembaga, ya akan menepi.⁷⁰

Rekrutmen guru yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga tidak mengenal adanya sistem orang dalam, setiap pelamar akan menjalani tiap tahapan rekrutmen tanpa terkecuali, jika diketahui bahwa pelamar memiliki kolega maka seleksi terutama seleksi wawancara, akan dilakukan dengan teliti dan menggunakan cara khusus supaya teridentifikasi apakah ada indikasi kecurangan seperti informasi khusus terkait rekrutmen yang dilakukan oleh orang dalam. Untuk itu mengurangi kecurangan terjadi, Lembaga selalu mengembangkan soal seleksinya, sehingga terdapat perbedaan dengan soal seleksi sebelumnya. Tahapan kegiatan rekrutmen guru di LPIS yaitu meliputi:

- 1) Persiapan pelaksanaan rekrutmen guru, meliputi kegiatan:
 - a) Menyusun rundown pelaksanaan rekrutmen guru dari persiapan hingga evaluasi
 - b) Menyusun atau memastikan soal seleksi tersedia

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.30 s/d 08.00 di Kantor LPIS.

- c) Membuat dan menyebarkan informasi pelaksanaan rekrutmen guru
 - d) Memastikan lokasi dan perangkat atau peralatan yang dibutuhkan tersedia dan siap digunakan
 - e) Memastikan informasi pelaksanaan seleksi tersampaikan pada calon guru yang akan mengikuti seleksi
- 2) Pengumuman rekrutmen guru

Kegiatan yang pertama dilakukan setelah semua persiapan selesai adalah melakukan penyebaran informasi pelaksanaan rekrutmen guru beserta persyaratan dan prosedurnya. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati terkait pengumuman rekrutmen guru:

Informasi rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan kebutuhan. Untuk beberapa waktu terakhir ini lebih banyak menggunakan media sosial dan juga “gethok tular” informasi dari pegawai LPIS kepada masyarakat maupun komunitas di sekitar pegawai tersebut.⁷¹

Hasil wawancara dengan narasumber lain terkait pengumuman rekrutmen guru tersebut yaitu dengan Bapak Ahmad Arif Saputra sebagai berikut:

Untuk informasi rekrutmen guru, dulu saya mendapatkannya dari media *WhatsApp*.⁷²

Dari data tersebut diketahui bahwa informasi rekrutmen guru diperoleh melalui salah satu media sosial yaitu *WhatsApp*. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Nur Ekowati:

Dulu saya mendapatkan informasi rekrutmen dari teman saya.⁷³

⁷¹ Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.30 s/d 08.00 di Kantor LPIS.

⁷² Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Arif Saputra, S. Pd. selaku Kabid. Akademik MA Tahfizul Qur'an Istiqomah Sambas Purbalingga pada tanggal 16 Desember 2023, pukul 09.10 s/d 09.25 di MA Tahfizul Qur'an Istiqomah Sambas Purbalingga.

Dari data tersebut diketahui bahwa informasi yang diperoleh dari kenalan pihak terkait. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Nur Laela Prasetyaningrum:

Saya mendapat informasi rekrutmen guru berdasarkan grup WA dan informasi dari saudara saya.⁷⁴

Dari beberapa data diatas, diketahui bahwa informasi rekrutmen guru ini disebarkan dengan menggunakan media sosial, yang paling berpengaruh dalam penyebaran informasi disini yaitu WhatsApp. Cara lainnya adalah dengan “gethok tular” atau bisa disebut informasi dari pegawai LPIS kepada masyarakat atau komunitas di sekitar pegawai tersebut.

3) Penerimaan lamaran yang masuk

Penerimaan lamaran terbagi menjadi dua cara yaitu secara langsung dan tidak langsung. Penerimaan secara langsung yaitu dengan menerima lamaran yang dikirim langsung ke Kantor LPIS, biasanya dilakukan saat rekrutmen yang dilakukan secara tambal sulam. Penerimaan secara tidak langsung yaitu dengan memanfaatkan media online, jika rekrutmen yang dilakukan secara resmi atau dengan skala besar. Lamaran yang masuk ini akan dilakukan perekapan untuk memudahkan tahapan selanjutnya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati yaitu:

..... kalau yang sewaktu waktu, berupa hard file, kalau online jika dibuka seleksi secara resmi (skala besar).⁷⁵

4) Seleksi pelamar

⁷³ Hasil wawancara dengan Ibu Nur Ekowati, S. Pd. selaku Guru SMP Istiqomah Sambas Reguler Purbalingga pada tanggal 16 Desember 2023, pukul 08.00 s/d 08.15 di SMP Istiqomah Sambas Reguler Purbalingga

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Nur Laela Prasetyaningrum, S. Pd. selaku Guru MA Tahfizul Qur'an Istiqomah Sambas Purbalingga pada tanggal 16 Desember 2023, pukul 08.40 s/d 09.00 di MA Tahfizul Qur'an Istiqomah Sambas Purbalingga.

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.30 s/d 08.00 di Kantor LPIS.

Seleksi pelamar dilakukan dengan beberapa tahapan selama kurang lebih 2 tahun 2 bulan. Tahapan seleksi rekrutmen guru adalah sebagai berikut:

- a) Seleksi tahap I : administrasi
- b) Seleksi tahap II : tertulis dan wawancara
- c) Seleksi tahap III : praktek mengajar atau kecakapan sesuai bidangnya atau microteaching
- d) Seleksi tahap IV : magang (2 bulan)
- e) Seleksi tahap V : percobaan (6 bulan)
- f) Seleksi tahap VI : pembinaan (18 bulan)

Untuk seleksi tahap I-III dilakukan oleh panitia pelaksana, sedangkan untuk tahap IV-VI dilakukan oleh masing-masing satuan Pendidikan. Hasil penilaian seleksi tahap IV-VI dilakukan pada tiap tahap oleh masing-masing kepala sekolah satuan Pendidikan, yang kemudian akan direkomendasikan ke Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas untuk keputusan lanjut ke tahap berikutnya atau tidak.

5) Pengangkatan guru baru

Rapat pleno penentuan dilakukan oleh panitia pelaksana yang dipimpin oleh Direktur Lembaga. Pengangkatan guru baru ini melalui pertimbangan banyak data seperti data administrasi, latar belakang calon guru dan hasil seleksi baik yang dilakukan oleh Lembaga atau satuan pendidikan.

6) Pembekalan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Ahmad Arif Saputra mengenai proses pembekalan yaitu:

Sebelum melaksanakan PBM terlebih dahulu diberikan pembekalan selama kurang lebih 2 pekan yang dengan materi

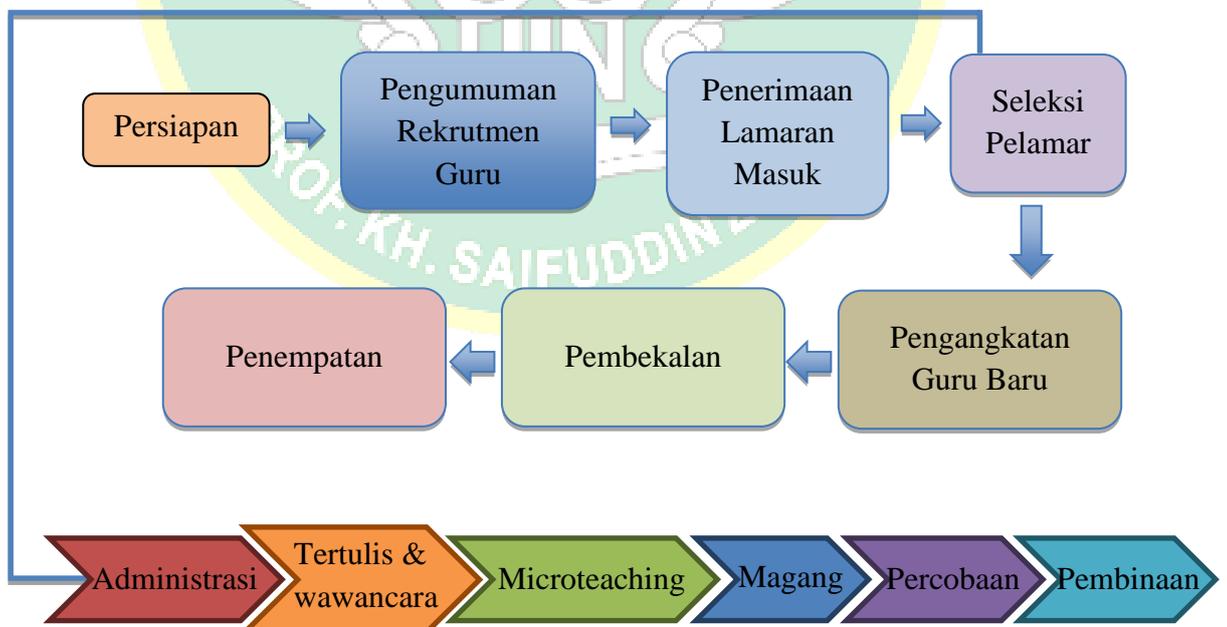
pembekalan itu ada pengetahuan kelembagaan, pedagogik sama praktik pembelajaran⁷⁶

Hal ini juga sejalan berdasarkan hasil dokumentasi yang didapatkan setelah resmi diangkat menjadi pegawai tetap yayasan, guru baru akan mendapat pembekalan oleh LPIS selama 10 hari, baru kemudian akan dilakukan penempatan ke satuan-satuan pendidikan. Materi yang diberikan saat pelaksanaan pembekalan terkait dasar-dasar untuk pelaksanaan pembelajaran seperti pengetahuan kelembagaan, pedagogik, praktik pembelajaran, pelatihan Al-Qur'an.

7) Penempatan

Setelah melaksanakan pembekalan, lembaga akan menyalurkan guru baru yang sudah diangkat tersebut pada masing-masing satuan pendidikan, berdasarkan analisis kebutuhan guru oleh masing-masing satuan pendidikan yang masuk sebelum kegiatan rekrutmen guru dilakukan.

Pelaksanaan Rekrutmen Guru Di Lembaga Pendidikan Islam



⁷⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Arif Saputra, S. Pd. selaku Kepala Bidang Akademik MA Tahfizul Qur'an Istiqomah Sambas Purbalingga pada tanggal 16 Desember 2023, pukul 09.10 s/d 09.25 di MA Tahfizul Qur'an Istiqomah Sambas Purbalingga.

Gambar 4. 3 Tahap Pelaksanaan Rekrutmen Guru

4. Pengawasan Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga

Kegiatan pengawasan dilakukan oleh Direktur Lembaga dengan ikut serta dalam proses rekrutmen guru. Pengawasan ini dilakukan dengan evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan rekrutmen guru yang dilakukan sudah sesuai standar yang ditetapkan atau belum dan jika terdapat kekurangan dari pelaksanaan bisa diperbaiki. Berdasarkan wawancara bersama Ibu Nurlaila Okiwati terkait evaluasi pelaksanaan sebagai berikut:

...untuk evaluasi pelaksanaan rekrutmen dilakukan setelah selesai proses seleksi, digabungkan sekalian dalam rapat penentuan penerimaan pegawai...⁷⁷

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa panitia pelaksana melaksanakan kegiatan evaluasi setelah pelaksanaan rekrutmen guru. Pelaksanaan evaluasi bertepatan dengan rapat pleno penetapan pengangkatan pegawai. Kegiatan evaluasi ini bertujuan untuk menilai jalannya proses pelaksanaan rekrutmen guru yang dilakukan. Apakah ditemukan kendala dan kekurangan, kemudian dari hasil evaluasi tersebut akan dicari solusi untuk kendala atau kekurangan yang ditemukan. Solusi ini nantinya akan bermanfaat untuk memperbaiki pelaksanaan rekrutmen selanjutnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ikhwandi Arifin terkait kendala yang pernah ditemui dalam pelaksanaan rekrutmen guru yaitu:

Kendala yang pernah ditemui itu susah menemukan calon guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap lembaga, kendala ini berusaha kami atasi dengan menilai latar belakang dari calon guru tersebut. Selain itu, kendala yang pernah dihadapi adalah saat Covid-19, karena diberlakukannya PPKM, proses rekrutmen guru yang dilakukan harus secara online. Tentunya ini adalah hal baru

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.30 s/d 08.00 di Kantor LPIS.

bagi kami, karena rekrutmen yang biasa dilaksanakan adalah secara langsung.⁷⁸

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati terkait kendala yang ada, sebagai berikut:

Kendala yang pernah dihadapi yaitu banyaknya jumlah pelamar yang lolos tahap 1 berbanding dengan petugas wawancara dan waktu yang tersedia. Untuk itu, pada beberapa seleksi diperiode terakhir, LPIS mengadopsi system seleksi CPNS yang memberlakukan tes CAT, sehingga yang masuk ke tahap wawancara bisa disesuaikan dengan kebutuhan. Sistem baru rekrutmen guru dengan online pada saat Covid-19 juga menjadi kendala yang pernah dihadapi. Untuk menghadapi kendala itu, Lembaga mengambil kebijakan dengan membagi tahapan yang bisa dilakukan secara online dan tidak.⁷⁹

Dari data diatas, beberapa kendala dalam pelaksanaan rekrutmen guru yang ditemukan dari hasil evaluasi yang dilakukan yaitu:

- 1) Susah menemukan calon guru yang mempunyai komitmen tinggi terhadap Lembaga.
- 2) Jumlah pelamar lolos tahap I dengan petugas wawancara dan waktu yang tersedia tidak sesuai.
- 3) Sulitnya beradaptasi dengan sistem rekrutmen baru yang disesuaikan dengan peraturan PPKM pada saat Covid-19.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai rekrutmen guru yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas, dalam segi manajemennya rekrutmen guru yang dilakukan sudah mempunyai prosedur yang baik dan terstruktur dilihat dari adanya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, hal ini sejalan dengan fungsi manajemen POAC menurut George R. Terry.

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Ikhwandi Arifin selaku Direktur Lembaga Pendidikan pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.00 s/d 07.25 di Kantor LPIS.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Nurlaila Okiwati, S.Ag selaku Manajer Bidang Organisasi dan SDM pada tanggal 15 Desember 2023, pukul 07.30 s/d 08.00 di Kantor LPIS.

Rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga ini dilakukan dengan sistem merit yaitu pelaksanaan rekrutmen yang berdasarkan pada terpenuhinya kualifikasi dan syarat yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi atau lembaga oleh pelamar.⁸⁰ Sistem merit ini mengharuskan rekrutmen dilaksanakan dengan selektif, jujur, adil dan transparan, tanpa adanya sistem ‘titip’ atau ‘orang dalam’. Guru baru yang diangkat di LPIS merupakan hasil penilaian yang adil berdasarkan persyaratan yang sudah ditetapkan sesuai kebutuhan lembaga dan pelaksanaan seleksi yang cukup panjang dan rumit, dengan total 6 tahapan yang dilakukan selama 2 tahun 2 bulan. Pelaksanaan rekrutmen dengan sistem ini bertujuan untuk mendapatkan guru baru yang sesuai dengan kebutuhan lembaga serta memiliki komitmen kuat terhadap lembaga.

Tahapan awal yang dilakukan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas dalam melakukan rekrutmen guru yaitu perencanaan yang dilakukan dengan menganalisis atas permintaan pengadaan guru dari masing-masing satuan pendidikan dan penetapan persyaratan bagi calon guru. Permintaan pengadaan guru didasari oleh hasil analisis kebutuhan guru yang dilakukan masing-masing satuan pendidikan. Berdasarkan data yang sudah disajikan di atas, dapat diketahui bahwa rekrutmen guru yang dilakukan Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga tidak dilaksanakan secara sembarangan, karena dilakukan hanya berdasarkan permintaan pengadaan guru, yang juga tidak serta-merta langsung dilakukan, namun masih dilakukan analisis terkait perlunya rekrutmen guru dilakukan atau tidak. Pelaksanaan analisis terhadap permintaan pengadaan guru tersebut sesuai dengan prinsip rekrutmen menurut Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012) yaitu analisa atas kebutuhan tenaga kerja dan meminimalisir biaya yang dibutuhkan⁸¹. Analisis atas kebutuhan tenaga kerja akan membuat

⁸⁰ Kompas.com, “Merunut Asal Budaya ‘Titip’ dalam rekrutmen Kelembagaan di Indonesia”, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/07/26/183100665/merunut-asal-budaya-titip-dalam-rekrutmen-kelembagaan-di-indonesia-?page=all>, diakses pada 15 Januari 2024, pukul 20.51 WIB.

⁸¹ Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, Loc. cit, hlm 129.

lembaga lebih selektif untuk menentukan kebutuhan pelaksanaan rekrutmen guru, dan ini bisa menghemat anggaran lembaga untuk rekrutmen guru.

Untuk mendapatkan guru yang bermutu baik lembaga juga menetapkan standar yang disesuaikan dengan peraturan pemerintah, tujuan dan kebutuhan lembaga pendidikan. Terdapat dua persyaratan yang ditetapkan lembaga, yaitu persyaratan umum dan khusus. Kedua persyaratan tersebut sudah sesuai dengan persyaratan yang diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pelamar harus memiliki kualifikasi akademik dengan gelar sarjana dengan IPK minimal 3,0. Pelamar juga harus berkelakuan baik, yang dibuktikan dengan SKCK dan belum pernah diberhentikan dengan tidak terhormat sebagai seorang pegawai, hal ini sesuai dengan kompetensi yang wajib dimiliki guru, yaitu kompetensi kepribadian. Persyaratan yang lain yaitu sehat secara jasmani dan rohani juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Pasal 8 Tahun 2005 yaitu ‘Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional’.⁸²

Persyaratan khusus juga berhubungan dengan salah satu kompetensi guru, kompetensi profesional. Menurut data yang sudah disajikan pada sub bab sebelumnya, persyaratan khusus yang diminta lembaga disesuaikan dengan kebutuhan guru masing-masing satuan, misal dibutuhkan guru bahasa Inggris, maka akan lebih utama bagi pelamar adalah lulusan sarjana dari jurusan terkait atau bisa fasih menggunakan bahasa Inggris. Berdasarkan persyaratan yang diberikan, diketahui bahwa guru yang diinginkan oleh lembaga adalah yang menguasai kualifikasi, kemampuan dan keterampilan yang mendukung proses pembelajaran pada masing-masing satuan pendidikan.

Selanjutnya pengorganisasian yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga untuk mendukung pelaksanaan rekrutmen guru, maka dibentuklah panitia pelaksana. Panitia pelaksana ini bertujuan

⁸² Undang-Undang Nomor 14 Pasal 8 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

untuk melaksanakan rekrutmen guru dengan baik dan sesuai rencana dari mulai persiapan hingga nanti evaluasi. Panitia pelaksana ini terdiri dari direktur lembaga, manajer-manajer lembaga, staff yang ada, dan jika dibutuhkan akan melibatkan kepala satuan pendidikan, kepala bidang satuan pendidikan terkait dan ahli yang dibutuhkan. Beragam pihak yang menjadi panitia ini bertujuan untuk memaksimalkan proses rekrutmen yang dilaksanakan supaya lebih efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut, Silmi (2023) dalam jurnalnya berpendapat bahwa panitia rekrutmen guru yang terdiri dari bermacam pihak dapat memaksimalkan proses rekrutmen guru supaya dilaksanakan tanpa ada bias dan lebih efektif serta efisien.⁸³

Tahap pelaksanaan dimulai dengan persiapan pelaksanaan rekrutmen guru yang meliputi kegiatan:

- a. Menyusun rundown pelaksanaan rekrutmen guru dari persiapan hingga evaluasi
- b. Menyusun atau memastikan soal seleksi tersedia
- c. Membuat dan menyebarkan informasi pelaksanaan rekrutmen guru
- d. Memastikan lokasi dan perangkat atau peralatan yang dibutuhkan tersedia dan siap digunakan
- e. Memastikan informasi pelaksanaan seleksi tersampaikan pada calon guru yang akan mengikuti seleksi

Setelah semua persiapan sudah dilakukan dengan baik dan sesuai rencana, maka akan mulai tahap selanjutnya yaitu pengumuman rekrutmen guru yang menggunakan metode eksternal atau terbuka yaitu dengan menyebarkan informasi secara luas, cara yang digunakan oleh Lembaga adalah “gethok tular” lewat media sosial, yaitu memanfaatkan para pegawai untuk menyebarkan informasi tersebut kepada masyarakat maupun komunitas di sekitar pegawai tersebut, dengan menggunakan media sosial masing-masing. Setelah informasi tersebar, maka mulailah masuknya lamaran. Sistem penerimaan lamaran ada dua secara langsung yaitu menerima lamaran berbentuk *hardfile* yang dikirimkan ke Kantor LPIS, biasanya untuk

⁸³ Silmi Amrullah, dkk, Op. cit, hlm.32.

rekrutmen guru yang bersifat tambal sulam dan secara tidak langsung yaitu dengan menerima lamaran secara online saat rekrutmen guru skala besar dilakukan. Sumber dan metode yang digunakan oleh lembaga dapat memberikan lembaga lebih banyak pilihan terkait calon guru yang memiliki kualifikasi sesuai dengan keinginan lembaga. Sebagaimana menurut Farika, dkk dalam jurnalnya yang mengacu pada buku milik Marihot (2005) yaitu sumber dan metode eksternal memiliki kelebihan yaitu peluang untuk mendapatkan karyawan berpotensi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga akan jauh lebih besar dibanding menggunakan sumber dan metode internal.⁸⁴ Setelah pendaftaran ditutup, akan dilakukan perekapan untuk mempermudah tahap selanjutnya.

Tahap selanjutnya merupakan seleksi, proses seleksi dilaksanakan selama 2 tahun 2 bulan, dan menggunakan sistem gugur di tiap tahapan seleksi. Tahapan seleksi yang dilakukan dibagi menjadi enam tahapan meliputi seleksi administrasi, tertulis dan wawancara, microteaching, magang, percobaan, pembinaan. Tahapan seleksi yang panjang ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan mutu lembaga dan mempunyai komitmen serius terhadap lembaga atau bisa. Tiap tahapan seleksi tersebut akan menunjukkan mana calon guru yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan komitmen terhadap lembaga yang lebih baik.

Jika semua seleksi telah dilaksanakan, maka akan dilakukan rapat pleno untuk menentukan pengangkatan guru baru. Rapat ini akan dipimpin langsung oleh direktur lembaga dan diikuti oleh panitia pelaksana rekrutmen guru. Guru yang akan diangkat menjadi pegawai tetap melalui penilaian dan pertimbangan yang matang. Setelah resmi diangkat jadi guru tetap, guru baru akan mendapatkan pembekalan sebelum ditempatkan ke masing-masing satuan pendidikan selama 10 hari terkait materi pengetahuan kelembagaan, pedagogik, praktik pembelajaran, pelatihan Al-Qur'an. Pembekalan ini

⁸⁴ Farika Nikmah, dkk, Analisis Prosedur Rekrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja, Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 12, No. 1, Juni 2018, hlm. 50.

sebagai upaya lembaga untuk memaksimalkan kompetensi, kemampuan dan pengetahuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Proses pelaksanaan rekrutmen guru tidak selesai sampai situ saja, direktur lembaga akan ikut serta dalam pelaksanaan rekrutmen guru untuk mengawasi jalannya rekrutmen guru dan melakukan evaluasi terkait pelaksanaan rekrutmen guru yang sudah dilakukan. Pelaksanaan evaluasi ini dilakukan bersamaan dengan rapat penentuan pengangkatan pegawai. Dari evaluasi pelaksanaan ini akan ditemukan kendala dan kekurangan dalam proses rekrutmen guru, serta solusi untuk kendala dan kekurangan tersebut. Kendala yang ditemukan ada kendala eksternal dan internal seperti susahny menemukan guru yang berkomitmen tinggi terhadap lembaga, untuk mengatasi hal tersebut lembaga melakukan pengangkatan guru baru dengan mempertimbangkan latar belakang dari calon guru yang ada.

Semua tahapan rekrutmen guru yang dimiliki oleh Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas, dilaksanakan menyesuaikan dengan kebutuhan dan harapan lembaga pendidikan terhadap guru baru yang direkrut. Sejalan dengan hal tersebut menurut S. Adevia yaitu skema rekrutmen guru yang dilakukan harus disesuaikan dengan kebutuhan sekolah.⁸⁵

⁸⁵ S. Adevia Ayu Kusumaning Putri dan Karwanto, Sistem Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 9, No. 1, Tahun 2021, hlm. 237.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan yang ditemukan peneliti, yaitu: Rekrutmen guru di Lembaga Pendidikan Istiqomah Sambas Purbalingga sudah dilakukan dengan baik dan terstruktur, dengan kerjasama yang baik antara lembaga pendidikan dengan satuan pendidikannya, yang mengedepankan sistem merit serta menggunakan tahapan manajemen meliputi:

1. Tahap perencanaan yaitu melakukan analisis terhadap permintaan pengadaan guru dari masing-masing satuan oleh Direktur Lembaga dan Manajer Organisasi dan SDM, serta penetapan persyaratan bagi guru baru yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Kegiatan perencanaan ini dilakukan supaya rekrutmen guru yang dilakukan lebih efektif dan hanya sesuai dengan kebutuhan lembaga saja, jadi tidak akan ada penumpukan guru di masing-masing satuan.
2. Tahap pengorganisasian yang dilakukan lembaga yaitu dengan membentuk panitia pelaksana untuk melakukan rekrutmen guru dari awal persiapan hingga evaluasi nantinya. Dibentuknya panitia pelaksana merupakan bentuk pengorganisasian dari Direktur Lembaga membagikan tugas dan kewajiban bagi anggota panitia pelaksana.
3. Tahap pelaksanaan yang dilakukan selama 2 tahun 2 bulan yang meliputi kegiatan persiapan, pengumuman rekrutmen guru yang dilakukan dengan metode eksternal memanfaatkan media sosial, yang selanjutnya dilakukan kegiatan penerimaan lamaran yang masuk secara langsung atau tidak langsung. Kegiatan selanjutnya adalah seleksi pelamar dengan 6 tahapan sistem gugur tiap tahapnya (administrasi, tertulis dan wawancara, microteaching, magang, percobaan, pembinaan). Selanjutnya akan dilakukan pengangkatan yang dilakukan berdasarkan hasil dari tiap tahapan seleksi dan yang terakhir adalah pembekalan bagi guru baru

untuk memastikan kesiapan guru baru dalam terjun ke proses pembelajaran. Proses pelaksanaan rekrutmen guru tersebut dilakukan sesuai dengan tujuan pelaksanaan rekrutmen guru oleh lembaga yaitu untuk mendapatkan guru baru yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dan memiliki komitmen yang kuat terhadap lembaga.

4. Tahap terakhir yaitu pengawasan yang dilakukan oleh Direktur Lembaga dengan ikut serta dalam pelaksanaan rekrutmen guru dan melakukan evaluasi terhadap rekrutmen guru yang dilakukan. Evaluasi dilakukan bersamaan dengan rapat pleno pengangkatan guru, dipimpin oleh Direktur Lembaga dan diikuti oleh semua panitia pelaksana. Dalam evaluasi ini akan dibahas kendala-kendala yang ditemukan dan solusi yang tepat atas kendala tersebut.

B. Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan dan kekurangannya dari hasil penelitian, keterbatasan ini mencakup sebagai berikut :

1. Penulis belum menemukan proses rekrutmen serupa untuk dijadikan perbandingan sebagai penilaian terhadap pelaksanaan rekrutmen tersebut.
2. Penulis kurang menggali informasi terkait tahap pengawasan rekrutmen guru yang dilakukan.
3. Penulis belum menggali informasi terkait kekurangan rekrutmen guru yang dilakukan.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka disarankan sebagai berikut :

Saran untuk LPIS supaya memberi penamaan untuk metode rekrutmennya agar menjadi ciri khas lembaga, seperti metode Nuzulul Qur'an karena jangka waktunya selama 2 tahun 2 bulan, yang hampir mirip dengan turunnya Al-Qur'an selama 22 tahun, 2 bulan dan 22 hari. lembaga pendidikan manajemen rekrutmen guru yang dilakukan sudah baik, namun lembaga tetap perlu selalu

mengembangkan manajemen rekrutmen guru yang dilakukan, agar menghasilkan guru yang bermutu baik sesuai dengan kebutuhan Lembaga dan tuntutan perkembangan zaman. Diharapkan pada peneliti lainnya supaya bisa mengulik keterbatasan dari penulis terkait informasi tahap evaluasi yang dilakukan serta kekurangan rekrutmen guru tersebut.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian dan penyusunan skripsi. Oleh karenanya, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun.



DAFTAR PUSTAKA

- Agia, Novan Ramadani dan Indra Sudrajat. 2023. Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*. Vol. 01, No. 02.
- Agustina, Yulida. 2019. Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus. *Skripsi*. UIN Raden Intan Lampung.
- Amrullah, Silmi, dkk. 2023. Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut. *JTKP: Jurnal Tata Kelola Pendidikan*. Vol. 5, Nomor 1.
- Ananda, Rusdi dan Oda Kinata Banurea. 2017. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Medan: CV Widya Puspita.
- Andina, Elga dan Fieka Nurul Arifa. 2021. Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 12, No. 1.
- Anggraini, Diana Dwi. 2020. *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis*, Skripsi. (Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan).
- Ansari, Adi. 2020. Penerapan Manajemen Mutu Terpadu di MTs Negeri 2 Banjarmasin. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6, No.1.
- Arifa, Bella Nur. 2020. Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, Vol. 5, No. 2.
- Asrohah, Hanun. 2014. Manajemen Mutu Pendidikan. *Surabaya: UIN SA Press*.

- Badan Pusat Statistik (BPS). Statistik Pendidikan 2021, <https://www.bps.go.id/publication/2021/11/26/d077e67ada9a93c99131bcde/statistik-pendidikan-2021.html>
- Creswell, John W Creswell. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR.
- Cupian, dkk. 2020. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1, No. 1.
- Danim, Sudarman. Visi Baru Manajemen Sekolah. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1993. Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Jakarta: Balai Pustaka*.
- Depdiknas. 2001. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. *Jakarta: Depdiknas*.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2015. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. Administrasi Pendidikan. *Bandung: Alfabeta*.
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika* Vol. 21, No. 1.
- Fuadah, F. S. dan H. P. Sanusi. 2019. Manajemen Pembelajaran di Pondok Pesantren. *Jurnal Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 2.
- Hardayanti, Lisa. 2022. Pentingnya Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *JPE: Jurnal Pesona Edukasi*, Vol. 1, No. 1.
- Hariandja, M. T. E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

- Idhamaningati, Putri, dkk. Pengelolaan Angkutan Lingkungan (Angling) dalam Perspektif Fungsi-Fungsi Manajemen sebagai Upaya Pemenuhan Pelayanan Transpotasi Darat di Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, Vol. 8, No. 3.
- Ismail, Feiby. 2016. Implementasi Total Quality Management (TQM) di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam IQRA*, Vol. 2, Nomor 2.
- Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek). Laporan Kinerja 2022.
- Kompas.com. 2020. “Merunut Asal Budaya ‘Titip’ dalam rekrutmen Kelembagaan di Indonesia”.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/07/26/183100665/merunut-asal-budaya-titip-dalam-rekrutmen-kelembagaan-di-indonesia-?page=all>.
- Kompas.com. 2022. “28 ASN Disebut Terlibat Kasus Percaloan Rekrutmen P3K Guru 2021 di Ponorogo”,
<https://amp.kompas.com/regional/read/2022/09/21/220826178/28-asn-disebut-terlibat-kasus-percaloan-rekrutmen-p3k-guru-2021-di-ponorogo>.
- Marwan. 2018. *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin Aceh Besar*, Skripsi. (Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Darussalam).
- Meldona. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. *UIN Malang Press: Anggota IKAPI*.
- Mesiono. 2010. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2010.
- Mudarnis, Badrul. 2022. Profesionalisme Guru di Era Digital; Upaya Dalam .
ALSYS: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan, Vol. 2, No. 6.

- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN-Malik Press.
- Mulyasana, Dedi. 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Napitupulu, Ester Lince. 2023. “Ada Penempatan Guru PPPK yang Tidak Sesuai Kebutuhan”, Kompas.id, <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/03/10/ada-penempatan-guru-pppk-yang-tidak-sesuai-kebutuhan>.
- Nasrullah, Muhammad dan Ida Rindaningsih. 2023. Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, NO. 03.
- Nikmah, Farika, dkk. 2018. Analisis Prosedur Rekrutmen dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 12, No. 1.
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta : Cakra Books.
- Oxford Advanced Learner’s Dictionary. 2010. Oxford University Press.
- Purwaningsih, Ega. 2022. Peningkatan Mutu Sekolah Perspektif Philip B. Crosby. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*. Vol. 11, No. 1, 2022.
- Putri, S. Adevia Ayu Kusumaning dan Karwanto. 2021. Sistem Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 9, No. 1.
- Rahman, Yudi Ardian. 2020. Konsep dan Penerapan Fungsi Manajemen Pendidikan. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1.

- Ronda, Andi Mirza. 2020. *Metode Riset Komunikasi*. Tangerang : Indigo Media.
- Rotty, Viktory Nicodemus Joufree dan Damianus Pongoh. 2022. Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4 No.6.
- Santoso, Fredy. 2024. “Kadisdik Madina Minta Bayaran Rp 580 Juta ke Peserta Seleksi PPPK, Kwitansi Serah Terima Jadi Bukti”. *Tribun-Meda.co.*, <https://medan.tribunnews.com/2024/01/17/kadisdik-madina-minta-bayaran-rp-580-juta-ke-peserta-seleksi-pppk-kwitansi-serah-terima-jadi-bukti?page=2>.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidiq, Umar dan Moh. Miftachul Choiri. 2019. *Metode Penelitian Kualitataif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo : CV. Nata Karya.
- Solihin, Ismail. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development / R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Suhardi, Muhammad. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Penerbit P4I
- Supriyadi, dkk. 2023. Prinsip Teori Organisasi Klasik Menurut Henry Fayol. *Mantra: Jurnal Manajemen Strategis*, Vol. 1, No. 1.
- Suwatno dan Donni Juni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Pendidikan Lembaga Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Terry, George R dan Leslie W Rue. 1992. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tim Dosen Administrasi UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Triana, Neni Mika, dkk. 2022. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Masa SMA Abdi Utama Kecamatan Baruman Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6, No.1.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, Mardan dan Feiby Ismail. 2019. Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran). *Jurnal Pendidikan Islam Iqra'*. Vol. 11, Nomor 2.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 4, tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, Sri. 2019. Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesioanl dan Strategi Rekrutmen Guru. *Prosiding Seminar Pendidikan FKIP* Vol. 2, No.1.
- Widiansyah, Apriyanti. 2019. Penjaminan Mutu: Penerapan, Pemenuhan dan Pengendalian Standar Mutu Serta Implementasinya. *Cakrawala-Jurna Humaniora*, Vol. 19, No.2.

Williny, dkk. 2019. Analisis Komunikasi di PT. Asuransi Buana Independent
Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, Vol. 3, No. 1.

Yakub, Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.

