

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN  
PENINGKATAN *CAPACITY BUILDING*  
di SMP MUHAMMADIYAH *BOARDING SCHOOL*  
PURWOKERTO**



**TESIS**

**Disusun dan diajukan kepada pascasarjana  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar  
Magister Manajemen Pendidikan**

**IAIN PURWOKERTO**

**Oleh**

**PURWANINGSIH  
NIM. 181765006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
2020**

**STRATEGI REKRUTMEN DAN PENINGKATAN *CAPACITY BUILDING*  
TENAGA PENDIDIK DI SMP MUHAMMADIYAH *BOARDING SCHOOL***

**PURWOKERTO**

**Purwaningsih**

**NIM. 181765006**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana**

**Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto**

**ABSTRAK**

Rekrutmen tenaga pendidik dalam dunia pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting. Hal ini dikarenakan keberhasilan lembaga pendidikan ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik pada saat pelaksanaan rekrutmen untuk mencapai tujuan. SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto merupakan lembaga pendidikan swasta yang mempunyai orientasi pendidikan masa depan dan berbasis pesantren modern. Lembaga tersebut termasuk lembaga pendidikan islami dan modern dengan tenaga pendidiknya merupakan tenaga pendidik yang terpilih dengan ketat melalui rekrutmen yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi rekrutmen dan peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pengendalian rekrutmen tenaga pendidik dan peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik di tingkat individu, organisasi, dan sistem.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, dengan mengambil lokasi penelitian di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto Kabupaten Banyumas. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, menggunakan tiga alur kegiatan, reduksi data, penyajian data dan verifikasi/penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, Strategi rekrutmen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto adalah perencanaan meliputi pedoman rekrutmen, pembentukan panitia, identifikasi kebutuhan, sosialisasi; pelaksanaan rekrutmen melalui seleksi administrasi calon tenaga pendidik, tes baik tertulis dan tes wawancara serta micro teaching, seleksi ketat tanpa unsur KKN, agar mendapatkan calon guru yang berkompotensi dan berkomitmen tinggi; pengumuman calon tenaga pendidik yang diterima melalui telepon dan surat resmi; evaluasi atau kendala rekrutmen serta pengendalian pelaksanaan rekrutmen. *Kedua*, peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, dilakukan pada tingkat individu dengan mengikuti seminar, pelatihan, workshop dan kegiatan guru menulis, In House Training (IHT). Pada tingkat organisasi peningkatan *Capacity Building* dilakukan melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), *Peer Teaching – Coaching*. Pada tingkat sitem peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik dilakukan dengan peran kepala sekolah dalam mendayagunakan tenaga pendidik yang ada di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen, *Capacity Building*, Tenaga Pendidik

# **RECRUITMENT STRATEGY AND IMPROVING CAPACITY BUILDING TEACHER IN SMP MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL PURWOKERTO**

**Purwaningsih**

**NIM. 181765006**

**Islamic Education Management Postgraduate  
State Institute on Islamic Studies Purwokerto**

## **ABSTRACT**

Recruitment of educators in education is very important. This is because the success of educational institutions is determined by the quality of the teaching staff at the time of the implementation of recruitment to achieve goals. SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto is a private educational institution that has a future educational orientation and is based on modern pesantren. These institutions include Islamic and modern educational institutions with educators as educators who are chosen strictly through good recruitment.

This study aims to describe and analyze recruitment strategies and increase the Capacity Building of teaching staff at the SMP Muhammadiyah Boarding School in Purwokerto, starting from planning, implementation, to controlling the recruitment of educators and increasing the Capacity Building of educators at the individual, organizational, and system levels.

This research is a qualitative descriptive study, by taking the location of research in SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto, Banyumas Regency. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation. Data analysis in this study uses qualitative data analysis, using three activities, data reduction, data presentation and verification / conclusion drawing. Checking the validity of the data using data triangulation techniques.

The results showed that: *First*, the recruitment strategy of teaching staff at the SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto was planning including recruitment guidelines, forming a committee, identifying needs, socializing; recruitment through administrative selection of prospective educators, written tests and interview tests as well as micro teaching, rigorous selection without KKN elements, in order to get highly competent and committed teacher candidates; announcement of prospective educators received by telephone and official letters; recruitment evaluation or constraints as well as controlling the implementation of recruitment. *Secondly*, increasing the Capacity Building of teaching staff at the SMP Muhammadiyah Boarding School in Purwokerto, is carried out at the individual level by attending seminars, training, workshops and teacher writing activities, In House Training (IHT). At the organizational level Capacity Building improvement is carried out through the Subject Teachers' Conference (MGMP), Peer Teaching - Coaching. At the system level the capacity building of educators is carried out by the role of the principal in utilizing the teaching staff at the SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto.

**Keywords:** Recruitment Strategy, Capacity Building, Teacher

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PENGESAHAN DIREKTUR</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	v
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRAC</b> .....	viii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	ix
<b>MOTTO</b> .....	xiv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	xv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xxii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	
6	
E. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II STRATEGI REKRUTMEN DAN PENINGKATAN <i>CAPACITY BUILDING</i> TENAGA PENDIDIK</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
1. Pengertian .....	8
2. Tujuan .....	9
3. Fungsi .....	9
B. Strategi Rekrutmen .....	10
1. Definisi Strategi .....	10
2. Klasifikasi Strategi .....	12
3. Penertian Rekrutmen .....	13
4. Tujuan Rekrutmen .....	15
5. Prinsip Rekrutmen .....	15
6. Perencanaan Rekrutmen .....	16
7. Alasan Rekrutmen .....	19
8. Saluran Rekrutmen .....	20

9. Kendala Rekrutmen.....	21
C. Capacity Building .....	24
1. Pengertian.....	24
2. Tujuan .....	28
D. Strategi Capacity Building .....	29
E. Tenaga Pendidik.....	31
1. Pengertian .....	31
2. Persyaratan .....	33
F. Telaah Pustaka .....	35
G. Kerangka Berfikir .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
C. Subjek dan Objek penelitian .....	44
D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	45
E. Prosedur Analisis Data.....	50
F. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum SMP Muhammadiyah <i>Boarding</i> <i>School Purwokerto</i> .....	59
1. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya .....	59
2. Letak Geografis.....	61
3. Visi dan Misi .....	61
4. Kurikulum .....	62
5. Profil Tenaga Pendidik.....	65
6. Struktur Organisasi .....	71
B. Sajian dan analisis Data .....	76
1. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik .....	76
2. Peningkatan capacity Building.....	95
3. Tingkat Individu.....	98
4. Tingkat Organisasi .....	107
5. Tingkat Team .....	117
C. Peningkatan <i>Capacity Building</i> Tenaga Pendidik .....	104
1. Tingkat Individu.....	105
2. Tingkat Organisasi .....	114
3. Tingkat Sistem .....	119

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	121
B. Saran .....	122
DAFTAR PUSTAKA .....	124

#### LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi	
Lampiran 2 Instrumen dokumentasi	
Lampiran 3 Pedoman wawancara	
Lampiran 4 Hasil Observasi	
Lampiran 5 Tabel dokumentasi	
Lampiran 6 Hasil wawancara	
Lampiran 7 Brosur Rekrutmen Tenaga Pendidik	
Lampiran 8 Foto Profil SMP Muhammadiyah <i>Boarding School</i> Purwokerto	

#### RIWAYAT HIDUP



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan pada umumnya harus mempunyai kualitas atau mutu, baik kualitas sarana prasarana, peserta didik, maupun pendidik/guru yang mana semuanya berkesinambungan antara yang satu dengan yang lainnya. Hakikat rekrutmen sangat di orientasikan paling depan karena akan sangat berdampak pada kinerja proses kedepannya yang menentukan maju mundurnya lembaga pendidikan di lihat dari hasil rekrutmen tenaga pendidiknyanya itu sendiri.

Mutu pendidikan yang masih rendah merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh dunia pendidikan di indonesia, salah satu usaha yang dilakukan pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Konsep sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas berkaitan dengan mutu sumber daya manusia tersebut yang didalamnya terdapat kemampuan baik fisik maupun non fisik.

Pengembangan kapasitas ada kaitannya dengan mutu pendidikan dan sistem yang ada di sekitarnya. Kapasitas yang dapat pula diartikan sebagai kemampuan manusia, kemampuan institusi/lembaga, dan juga kemampuan system nya serta mencakup system manajemen, kebijakan, strategi, dan peraturan. Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Dengan demikian dapat disampaikan bahwa upaya pengembangan kapasitas (*capacity building*) dilaksanakan di berbagai tingkatan yang mencakup berbagai macam aspek, mulai dari sumberdaya manusianya maupun juga sistem-sistem yang mengatur

proses kerja di dalamnya. Tujuan pengembangan kapasitas secara umum adalah agar individu, organisasi maupun juga sistem yang ada dapat dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari individu maupun organisasi.

Tenaga pendidik merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Sedangkan pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.<sup>1</sup>

Tenaga pendidik merupakan penggerak utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan di pengaruhi oleh kualitas dari tenaga pendidik didalam sebuah lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan Supardi bahwa tenaga pendidik sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara, peran strategis dan menentukan tenaga pendidik dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara.<sup>2</sup>

Melihat peran tenaga pendidik sangat penting maka perlu adanya strategi rekrutmen yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas. Rekrutmen pendidik merupakan seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah

---

<sup>1</sup>Pupuh Faturrohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*,(jakarta : PT. Refika Aditama, 2007) ,113

<sup>2</sup> Supardi,M.Pd.,Ph.d, *Kinerja Guru*.(jakarta: PT. Rajagrafindo,2014),7



dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.<sup>3</sup>

Dalam kenyataannya masih terlihat beberapa institusi yang mengabaikan peran dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumberdaya manusia yang akan didayagunakan pada suatu instansi, khususnya instansi pendidikan sangat tergantung pada prosedur rekrutmen yang dilaksanakan.

Keberadaan suatu organisasi/sekolah sangat didukung adanya tiga pilar utama agar dapat berjalan dengan baik. Tiga pilar itu terdiri dari keberadaan Sumber Daya Manusia yang baik, sistem penataan organisasi yang baik, serta proses bisnis yang biasanya dianggap sebagai target capaian organisasi dalam visi-misi. Tentunya, aspek Sumber Daya Manusia baik dari sisi kuantitas maupun kualitas dapat dilihat dari sisi *knowledge, skill, dan attitude*.

Selain proses rekrutmen, peningkatan *capacity building* suatu organisasi atau sekolah melalui proses meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap dan perilaku sangat penting, agar suatu lembaga pendidikan tetap eksis di jaman milenia sekarang ini.

Salah satu institusi pendidikan yang melaksanakan kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan *capacity building* tenaga pendidik adalah Sekolah menengah Pertama.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan penulis di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, yaitu dalam rekrutmen penempatan tenaga pendidik ada strategi – strategi tertentu. Selain berdasarkan latar belakang pendidikan akademik pelamar, ada hal – hal lain yang menjadi pedoman dan acuan bagi pimpinan dalam merekrut calon pendidik. Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya

---

<sup>3</sup>Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ( jakarta : Rineka Cipta 2009), 111

manusia yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan rekrutmen yang baik. Di mana dengan melalui proses rekrutmen ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut.

SMP Muhammadiyah Kedungbanteng, merupakan sebuah sekolah swasta yang terletak di desa Beji kecamatan Kedungbanteng, kabupaten Banyumas. Dengan berjalanya waktu SMP Muhammadiyah Kedungbanteng membuka kelas pesantren. Dengan manajemen dan gedung berada di bawah naungan SMP Muhammadiyah Kedungbanteng, dengan diberi nama SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

Menginjak tahun kedua SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, masih melakukan peningkatan dalam berbagai bidang, terutama dalam bidang tenaga pendidik. Yang dalam hal ini pada peningkatan tenaga – tenaga pendidiknya.

Dalam prakteknya masih banyak tenaga pendidik yang mengampu tidak sesuai dengan mata pelajarannya, bahkan ada tenaga pendidik yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran. Padahal pada konsep *capacity Building* harus sesuai dengan kemampuan masing – masing individu. Karena proses *capacity building* secara teory ada hirarki dalam pelaksanaannya, *capacity building* pada tingkatan sistem, organisasi dan juga pada individu.

Selain itu proses rekrutmen tenaga pendidik masih ada ketimpangan – ketimpangan yang terjadi, dalam pengambilan keputusan penerimaan tenaga pendidik. Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidik terutama lembaga yang berada di bawah naungan yayasan, tidak lepas dari image nepotisme.

Berdasarkan uraian di atas dan pra penelitian, penulis tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian yang lebih mendalam tentang “strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : ” Strategi rekrutmen dan peningkatan *capacity building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto?”. Sedangkan rumusan masalah khusus dari rumusan masalah umum tersebut sebagai berikut.

1. Bagaimana Strategi rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto?
2. Bagaimana peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik pada tingkatan individu, organisasi, team di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis ” Strategi Rekrutmen dan peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto”. Sedangkan tujuan penelitian secara khususnya, sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
2. Untuk menganalisis peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik pada tingkatan individu di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
3. Untuk menganalisis peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik pada tingkatan organisasi di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.
4. Untuk menganalisis peningkatan *capacity building* Tenaga Pendidik pada tingkatan team di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai kontribusi pemikiran dalam meningkatkan pemahaman tentang manajemen pendidikan Islam terutama dalam Strategi Rekrutmen, serta pengembangan *capacity building* Tenaga Pendidik.
- b. Menambah ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu dalam manajemen pendidikan Islam.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan secara teoritis berguna bagi pengembangan wacana ilmu manajemen pendidikan, terutama yang berkaitan dengan Strategi Rekrutmen serta pengembangan *capacity building* Tenaga Pendidik.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Pengelola Pendidikan

- 1) Memberikan informasi tentang Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik.
- 2) Memberikan informasi tentang konsep *capacity Building*.
- 3) Penelitian ini dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam pelaksanaan rekrutmen Tenaga Pendidik.

###### b. Bagi SMP Muhammadiyah Boarding School Purwokerto

- 1) sebagai upaya peningkatan kualitas rekrutmen tenaga pendidik melalui strategi – strategi yang bermutu.
- 2) Sebagai upaya untuk peningkatan *capacity building* tenaga pendidik.

###### c. Bagi mahasiswa

- 1) Untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang Strategi Rekrutmen dan *capacity building* Tenaga Pendidik
- 2) Sebagai penerapan ilmu tentang manajemen pendidikan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, penulis menguraikan sistematika penulisan menjadi lima bab. Bab – bab ini, terdiri dari beberapa sub bab dan seterusnya yang secara keseluruhan dapat dilihat dalam rincian sebagai berikut:

Bab Pertama Pendahuluan, yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka dan Sistematika Pembahasan.

Bab Dua Landasan Teori, Dalam bab ini Menguraikan tentang Strategi, Rekrutmen, Strategi Rekrutmen, Capacity Building, Strategi Capacity Building dan tenaga Pendidik.

Bab Tiga Metodologi Penelitian, Dalam bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan Prosedur Pengumpulan Data, Prosedur Analisis Data.

Bab Empat hasil Penelitian dan Pembahasan, Dalam bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab Lima kesimpulan dan saran, pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran – saran.

Bagian Akhir, terdiri atas: Daftar Pustaka, lampiran – lampiran dan daftar riwayat hidup.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan data, temuan hasil penelitian, dan pembahasan tentang strategi rekrutmen dan peningkatan *Capacity Building* tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto, yang memfokuskan pada strategi rekrutmen, peningkatan *Capacity Building* pada tingkat individu, tingkat organisasi dan tingkat sistem, maka penulis menarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Strategi rekrutmen di SMP Muhammadiyah *Boarding School*, dalam melakukan rekrutmen tidak memiliki waktu rekrutmen. Rekrutmen dilakukan pada saat terjadi kekosongan posisi bukan berdasarkan waktu masa jabatan selesai; Menginformasikan adanya lowongan tenaga pendidik baik secara internal maupun eksternal dengan menggunakan media dan non media; Pada proses seleksi berkas calon tenaga pendidik, sekolah menyesuaikan kebutuhan posisi tenaga pengajar untuk memutuskan kandidat untuk melakukan masuk tahap test; Melaksanakan test yang sudah ditetapkan oleh sekolah. Dari proses rekrutmen yang dilaksanakan di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto ada beberapa kegiatan yang tidak sesuai dengan prosedur dalam rekrutmen pada umumnya. Hal ini terlihat masih berlakunya sistem kekerabatan dalam organisasi. Orientasi pegawai baru terhadap tugas, tanggung jawab, lingkungan dan budaya SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto; Penempatan pegawai atau tenaga pendidik belum sesuai dengan yang dilamar dan tidak sesuai dengan bidang pengajarannya. Hal ini merupakan salah satu imbas dari rekrutmen yang tidak sesuai dengan teori yang ada.

2. *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yang difokuskan pada tingkatan individu/ Sumber Daya Manusia adalah melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku.
3. *Capacity Building* Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto yang difokuskan pada tingkatan organisasi adalah dengan melalui kegiatan MGMP, *Peer Teaching*
4. *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto di tingkat sistem, pemberdayaan tenaga pendidik oleh kepala sekolah

#### B. Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa hal yang perlu dibenahi dan diperbaiki dalam hal :

1. Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik harus benar menerapkan teori rekrutmen yang ada, sehingga diperoleh tenaga pendidik yang berkualitas dan kompeten.
2. Peningkatan *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto pada tingkatan individu/SDM lebih ditingkatkan lagi, seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai yaitu perlu adanya pengadaan seminar, studi banding atau pelatihan-pelatihan penunjang, pelatihan jabatan dan lainnya serta upaya merubah mindset kerja serta sikap tenaga pendidik terhadap tanggung jawab pekerjaan, suasana kekeluargaan dan gotong royong bersikap ikhlas dalam melaksanakan tugas tanpa terfokus pada uang.
3. Peningkatan *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto pada tingkatan organisasi, perlu ditingkatkan lagi keaktifan tenaga pendidik di dalam kegiatan MGMP
4. Peningkatan dan perbaikan upaya-upaya *Capacity Building* Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto pada

tingkatan sistem yaitu kebijakan pembagian kerja dan penempatan pegawai yang hendaknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan serta kemampuan dan kebutuhan, penambahan personil pegawai di setiap bidang yang dirasakan masih banyak kosong, penegasan sistem kerja dan pembagian kerja yang agar tidak ambigu di setiap bidang, serta penerapan sistem penerapan standar operasi prosedur sesuai jalur serta kebijakan – kebijakan lainnya yang dianggap perlu untuk perbaikan sistem di SMP Muhammadiyah *Boarding School* Purwokerto serta perlunya sistem reward dan punishment.





## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung* :Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Annisa, Mustika Rachmawati. 2017. *Capacity Building Organisasi dalam Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Pucang Sewu Kota Surabaya. Kebijakan dan Manajemen Publik. Jurnal Administrasi Negara*, vol V No. 1. ISSN 2303 - 341X. Januari-April 2017, Unibraw Malang.
- Azhar, Arsyad. 2002. *Pokok Mnajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara
- Bambang santoso H et al. 2012. *Capacity Building*. Cet 1. Malang: UB Pres.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Vagam Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Crown, Dirgantoro. 2001. *Manajemen Strategik: Konsep, Kasus dan Implementasi*. Jakarta: Grasindo.
- Departemen Dalam Negeri. Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis SCBD, Jakarta: Depdagri, 2004.
- Erawati, Tuti. 2018. "Capacity Building Organisasi". Dalam Tesis. Lampung : Universitas Lampung.
- Fatah Syukur 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia Pendidikan*. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.

Grindle, M.S. 1997. *Getting Good Government Capacity Building In The Public Sector Of Developing Countries*, Boston, MA : Harvard Institute for International Development.

Hadi, Sutrisno. 1986. *Statistik II*, Yogyakarta : UGM Press

Haryanto. 2014. *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: AP21 Nasional.

Handoko, T. Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Ibrahim Bafadal. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara.

JS Badudu, Dkk, kamus besar bahasa indonesia.

Kompri. 2015. *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kasmir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Keban, YT. 2000. *Good Governance dan Capacity Building Sebagai Indikator Utama dan Fokus Penelitian Kinerja Pemerintahan*. Jakarta: Capacity Building for Local Governance Bappenas.

Majid Abdul. 2007 *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Matachi. (2006). *Capacity Building Framework UNESCO-IICBA*. Addis Ababa: United Nations Economic Commission for Africa.

Malthis. 2003. *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*. Bandung : Bumi Aksara

Margaret Attwood dan Stuart Dimmock. 1999. *Manajemen Personalia*. Bandung: ITB

Meleong, Lexy J.2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Minol, Imeng.2013.”Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (penelitian di Pesantren Nahdhatul Islam Duri Riau Mandau bergkalis”. Dalam Tesis, Pasca Sarjana. UIN Sultan Syarif Kasim, Riau.

Nasution, S. 1996. *Metode Research*, Jakarta : Bumi Aksara

Nugraha. 2004. *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) dalam Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. III No. 1.

Lawrence R Jouch & William F. Glucek. 1998. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, terj. Oleh Murad & AR. Henry Sitanggang. Jakarta: Erlangga.

Pupuh, Faturrohman. 2007. *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, Jakarta : PT. Refika Aditama.

Putri amalia.2010.*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada SDIT Darul Muttaqien Parung Bogor*.Tesis. UIN Syarif Hidayatulloh. Jakarta.

Ratnasari, Desi. 2013. Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*. (1):75-90

Reason dalam Norman K. 1994. *Hand book of Quality Research*, London : New Delhi

Rida, Gandara,2008. *CapacityBuilding Dosen pada Jurusan diPerguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara*.Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.

Setyo, Budi Hartono, Peran Capacity Building terhadap Peningkatan Intellectual Capital Auditor Internal PTKIN di Indonesia dengan Audit Quality sebagai Variabel Intervening, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam – Volume 8, Nomor 2 (2017): 205 - 236*

Simamora,1973. *Rekrutmen dan Seleksi*, jakarta : PT Bulan Bintang.

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

- Soekidjo, Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Soeprapto, H.R. Riyadi. 2010. *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance: The Capacity Building for Local Government toward Good Governance*. UPI: Jurnal Fakultas Ilmu Politik dan Sosial.
- . 2006. “*Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance*”, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Volume IV (1), FIA UNIBRAW, Malang.
- . 2010. *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*, Word bank Sasmita, Ivhan, *Penerapan Metode Pembelajaran Orang Dewasa di dalam Pelatihan*, Performance Execution, PT Lutan Edukasi, Kompas 24 Oktober 2015.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sjafri Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sunarto. 2005. *Administrasi Kepegawaian*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta.
- . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi, M.Pd., Ph.d. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Susanto, Ahmad D. 2016. *Manajemen peningkatan kinerja guru*. Cet. 1. Jakarta: Kencana.
- Taqwimah, Siti. 2014. “*Manajemen Capacity Building Dalam Sistem Satu Atap Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMP Negeri 4 Satu Atap Tenganan*” dalam *Tesis*. Surakarta: UMS
- Triton, Prawira Budi. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Ujang Cepi Berlian. 2015. *Manajemen Strategik Konsep dan Implementasi* . Bandung: Khalifa Insan Cendikia Press
- Ulfatin Nurul & Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-Undang Ri Nomor 14 Tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang *Guru Dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara.

Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003

UNDP. 1997. Program Pemerintahan yang di Desentralisasi: Memperkuat Kapasitas Pembangunan Masyarakat: Pengembangan Manajemen dan Divisi Pemerintahan, Biro untuk Kebijakan Pelaksanaan Pembangunan, September.

Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yin K R. 2002. *Studi kasus*. Jakarta: Raja Grafindo.





**IAIN PURWOKERTO**