MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MA TAHFIZHIL QUR'AN MEDAN

Oleh : Hamidatun Nisa Tambak

NIM : 19204092004

TESIS

Diajukan Kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN SunanKalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Hamidatun Nisa Tambak
NIM	: 19204092004
Jenjang	: Magister (S2)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 29 Desember 2021
Saya yang mengatakan,

Hamidatun Nisa Tambak, S.Pd.
NIM.19204092004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Hamidatun Nisa Tambak
NIM	: 19204092004
Jenjang	: Magister (S2)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukri melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 29 Desember 2021
Saya yang mengatakan,

Hamidatun Nisa Tambak, S. Pd.
NIM.19204092004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Hamidatun Nisa Tambak
NIM	: 19204092004
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Dengan ini saya menyatakan tidak akan menuntut (atas photo dengan menggunakan jilbab dalam ijazah Strata II (S2) saya kepada pihak:

Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Jika suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Terimakasih.

Yogyakarta, 29 Desember 2021
Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL
10000
49DCCAJX594806260

Hamidatun Nisa Tambak, S. Pd.
NIM. 19204092004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb.
Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MA TAHFIZHIL QUR'AN MEDAN

Yang ditulis oleh:

Nama	: Hamidatun Nisa Tambak
Nim	: 19204092004
Jenjang	: Magister (S2)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd).
Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 29 Desember 2021
Pembimbing

Dr. Nur Saidah, S.Ag, M.Ag

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-127/Un.02/DT/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MA TAHFIZHIL QUR'AN MEDAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HAMIDATUN NISA TAMBAK, S.Pd
Nomor Induk Mahasiswa : 19204092004
Telah diujikan pada : Selasa, 11 Januari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Nur Saidah, S. Ag., M. Ag
SIGNED

Penguji I

Prof. Dr. H. Maragustam, M.A
SIGNED

Penguji II

Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag
SIGNED

Yogyakarta, 11 Januari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3/7 24/01/2022

MOTTO

لا إيمبن لمه لا أمبوة له ولا ديه لمه لا عهد له

Tidak sempurna keimanan keimanan bagi orang yang tidak amanah, dan tidak sempurna agama seseorang bagi yang tidak memenuhi janji (HR. Ahmad)[1]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[1] Maktabah Syamilah, Musnad Ahmad bin Hanbal, hadits, No, 12046

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada :

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas IlmuTarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Hamidatun Nisa Tambak, 2021: Manajemen Rekrutmen Guru Dan Implikasinya Terhadap Mutu Pendidikan Di MA Tahfizhil Qur'an Medan.

Latar belakang penelitian ini ialah berkaitan dengan proses rekrutmen tenaga pendidik yang masih cenderung bersifat tertutup atau tidak transparan. Selain itu adanya indikasi terjadi praktik kolusi dan nepotisme tanpa melihat kompetensi dan kemampuan terlebih dahulu terutama latar belakang keilmuan sehingga setelah seleksi dan dilakukan penempatan terdapat tidak kesesuaian penempatan tenaga pendidik dengan latar belakang pendidikan serta ilmu yang di dalaminya. Lebih lanjut peneliti ingin melihat bagaimana manajemen rekrutmen guru dan implikasinya terhadap mutu pendidikan di MA Tahfizhil Qur'an Medan.

Jenis penelitian ialah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (1) Wawancara (2) observasi (3) dokumentasi. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, vertifikasi, dan kesimpulan. Adapun uji keabsahan data dalam penelitian ialah triangulasi data, yaitu triangulasi teknik, triangulasi sumber, triangulasi waktu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) proses manajemen rekrutmen di MA Tahfizhil Qur'an Medan sudah menggunakan langka-langkah manajemen meliputi POAC (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan) tetapi belum berjalan dengan baik karena masih ada kelemahan yakni: pengorganisasian tidak terstruktur, tidak ada tim rekrutmen. Pengawasan dilakukan oleh kepala madrasah dan merekomendasikan pada waka kurikulum untuk bisa menerima pelamar sebagai staf pengajar. (2) faktor penghambat dari segi pendanaan atau penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai latar belakang pendidikan, sedangkan faktor pendukung adanya para alumni yang melamar atau guru membantu mencari calon guru baru (3) Implikasi dari proses manajemen rekrutmen di madrasah belum mampu meningkatkan mutu pendidikan sebab dalam penempatan jabatan tenaga pendidik belum sesuai dengan kualifikasinya serta metode yang dipakai ialah metode tertutup yang hanya diumumkan terhadap tenaga pendidik.

Kata Kunci: *Manajemen Rekrutmen, Guru, Mutu Pendidikan*

ABSTRACT

Hamidatun Nisa Tambak, 2021: Teacher Recruitment Management and Its Implications for the Quality of Education at MA Tahfizhil Qur'an Medan.

The background of this research is related to the recruitment process for educators which still tends to be closed or not transparent. In addition, there are indications of collusion and nepotism practices without looking at the competencies and abilities first, especially the scientific background, so that after the selection and placement there is a mismatch between the placement of educators with the educational background and knowledge in it. Furthermore, the researcher wants to see how the management of teacher recruitment is and its implications for the quality of education at MA Tahfizhil Qur'an Medan.

This type of research is qualitative research. Data collection techniques used include: (1) interviews (2) observation (3) documentation. The research data were analyzed using qualitative analysis, namely data reduction, data presentation, verification, and conclusions.

The data validity test in this research is data triangulation, namely technical triangulation, source triangulation, and time triangulation. The results of this study indicate that: (1) the recruitment management process at MA Tahfizhil Qur'an has used management measures including POAC (planning, organizing, implementing and supervising) but it has not been going well because there are still weaknesses, namely: unstructured organization, no recruitment team. Supervision is carried out by the head of the madrasa and recommends the waka of the curriculum to be able to accept applicants as teaching staff. (2) the inhibiting factor in terms of funding or the placement of educators who do not match the educational background, while the supporting factor is the existence of alumni who apply or teachers help find new teacher candidates (3) The implications of the recruitment management process in madrasas have not been able to improve the quality of education because In the placement of teaching staff positions are not in accordance with their qualifications and the method used is a closed method which is only announced to teaching staff.

Keywords: *Recruitment Management, Teachers, Quality of Education*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah serta petunjuk-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan atas junjungan NabiMuhammad SAW, semoga syafaatnya kita diperoleh di yaumil akhir kelak, Amin.

Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun dalam menyusun tesis ini, penulis sangat menyadari dari banyak pihak yang harus serta memberikan dukungan baik yang bersifat materi maupun non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyak kepada yang telah memberi bantuan dan dukungan dalam penyusunan tesis ini. Penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan izin serta memberikan rahmatnya dari semua kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Terima Kasih Kepada Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S. Ag, M. A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan bimbingan dan arahan juga kesempatan pada penulis untuk dapat menimba ilmu di Universitas ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Terima kasih kepada kepada Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah meberikan izin untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag, M. Ag dan Ibu Dr. Nur Saidah. S.Ag.M.Ag selaku Ketua dan Seketaris Program Studi Magister Manjemen Pendidikan Islam, yang telah banyak membantu dalam masa perkulihan dan penyelesaian tesis ini.
5. Terima kasih kepada Ibu Dr. Nur Saidah. S.Ag.M.Ag selaku dosen pembimbing tesis yang telah sedia meluangkan banyak waktu untuk membimbing, meberikan arahan, kritik, serta saran dan juga motivasi dalam menyelesaikan penelitian tesis ini.
6. Seluruh dosen, staff tata usaha dan juga pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Uin Sunan KalijagaYogyakarta yang telah memberikan bantuan administrasi hal penelitian kepada penulis.
7. Terima kasih bapak Parlindungan S. Pd dan Ibu Gusri Dahriani, S.Pd selaku Kepala Madrasah dan Tata Usaha, beserta seluruh guru di MA Tahfizhil Qur'an Medan yang telah memberi izin dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis di madrasah tersebut.
8. Teristimewa penulis sampaikan terima kasih atas cinta, kasih sayang, keihklasan yang tulus serta doa dari orang tua tercinta yaitu Ayahanda Saparuddin Tambak dan Ibunda Khairani Siregar yang berjuang keras dan mendidik dan menyekolahkan saya sehingga saya dapat memperoleh gelar Magister dan meyelesaikan studi di UIN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

9. Teristimewa juga saya ucapkan terima kasih kepada Adik saya Khoilullah Tambak, Habib Anshari Tambak, Rahman Juago Tambak, irsyad Audo Tambak, Maulal Khawarik Tambak yang turut mendoakan dan memotivasi dalam penyelesaian Tesis ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Pendiidkan Islam A1/A2 angakatan 2019 dan seluruh pihak yang telah meberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga atas bantuannya Allah berikan balasan yang baik. Demikian pun penulis susun skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Terima kasih.

Yogyakarta, 29 Desember 2021
Hormat Penulis

Hamidatun Nisa Tambak

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN BERHIJAB ..... **iv**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **v**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **viii**
ABSTRAK ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**
KATA PENGANTAR ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ..... **xvi**
DAFTAR TABEL ..... **xx**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 6
D. Kajian Pustaka 7
E. Kajian teori 11
F. Metode Penelitian 47
G. Sistematika Pembahasan 53
BAB II GAMABARAN UMUM MA TAHFIZHIL QUR'AN MEDAN **55**
A. Sejarah Madrasah 55
B. Profil MA Tahfizhil Qur'an Medan 56
C. Visi, Misi dan Tujuan MA Tahfizhil Qur'an Medan 57
D. Struktur Organisasi MA Tahfizhil Quran Medan 57
E. Keadaan Guru MA Tahfizhil Qur'an Medan 58
F. Keadaan Siswa MA Tahfizhl Qur'an Medan 61
G. Keadaan Sarana dan Prasarana MA Tahfizhl Qur'an Medan 62

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB III MANAJEMEN REKRUTMEN GURU DI MA TAHFIZHIL QUR'AN MEDAN 64
A. Proses Manajemen Rekrutmen Di MA Tahfizhil Qur'an Medan 64
1. Perencanaan 64
2. pengorganisasian 75
3. pelaksanaan 77
4. pengawasan 91
B. Faktor Penghambat Dan Pendukung Proses Manajemen Rekrutmen Di MA Tahfizhil Qur'an Medan 94
C. Implikasi Manajemen Rekrutmen Terhadap Mutu Pendidikan Di MA Tahfizhil Qur'an Medan 101
BAB IV PENUTUP 109
A. Simpulan 109
B. Saran 111
DAFTAR PUSTAKA 112
LAMPIRAN 115
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 123

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasakan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/ 1987 dan 0543 b/ U/ 1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba’	B	Be
ت	ta’	T	Te
ث	sa’	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha’	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha’	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ta’	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za’	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ع	‘ain	‘	koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	ha’	H	Ha
ء	Hamzah	·	Apostrof
ي	ya’	Y	Ye

Untuk bacaan panjang ditambah:

اَ = ā

اِ ي = ī

اُو = ū

Contoh:

رَسُوْلُ اللهِ ditulis : Rasūlullalāhi

مَقَا صِدُالشَّرِيْعَةِ ditulis : Maqāṣidu Al-Syarīati

B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعدّ دة	Ditulis	*Muta’addidah*
عدّة	Ditulis	*‘iddah*

C. Ta’marbūtah di akhir kata

a. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	*Ḥikmah*
جزية	Ditulis	*Jizyah*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata- kata Arab yang sudah diserap dalah bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikehendaki *lafaz* aslinya.)

b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua itu terpisah maka ditulis ‘h’

كر امة الأولياء	Ditulis	*Karāmah al-auliyā*

c. Bila *ta’ marbūtah* hidup atau dengan harakat *fath}ah, kasrah, d}ammah* ditulis h

زكاة الفطر	Ditulis	*Zakāh al-fiṭri*

D. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	*A*
ِ	Kasrah	Ditulis	*I*
ُ	Ḍammah	Ditulis	*U*

E. Volak Panjang

Fatḥah+alif	جاهلية	Ditulis	Ā : *jāhiliyah*
Fatḥah+ ya’ mati	تنسى	Ditulis	Ā : *Tansā*
Kasrah+ ya’ mati	كر يم	Ditulis	T : *Karīm*
Ḍammah + wawu mati	فر و ض	Ditulis	Ū : *Furūḍ*

F. Vokal Rangkap

Fathah ya mati	بينكم	Ditulis	*Ai :“Bainakum”*
Fathah wawu mati	قول	Ditulis	*Au :“Qaul”*

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	*A’antum*
أعدت	Ditulis	*U’iddat*
لئن شكر تم	Ditulis	*La’in syakartum*

H. Kata sandang Alif+ Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* ditulis dengan menggunakan “I”

القران	Ditulis	*Al- Qur'ān*
القياش	Ditulis	*Al-Qiyās*

b. Bila diikuti *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	Ditulis	*As-Samā'*
الشمس	Ditulis	*Asy-Syams*

I. Penulisan kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	*Żawi al- Furūḍ*
أهل السنة	Ditulis	*Ahl as- Sunnah*

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

a. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, salat, zakat, mazhab.

b. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijab.*

c. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh.

d. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel I : Daftar keadaan jumlah guru

Tabel II : Data jumlah siswa menurut kelas

Tabel III : Data jumlah siswa menurut umur

Tabel IV : Data sarana prasarana

Tabel V : Penerimaan guru baru

Tabel VI : Guru yang tidak sesuai pada bidangnya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

GAMBAR

Gambar 1 : Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Gambar II : Rapat rekrutmen

Gambar III : Skema Kerangka Teori

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Pengumpulan Data

Lampiran 2 : Dokumentasi

Lamiran 3 : Kartu Bimbingan

Lamiran 4 : Riwayat Hidup

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman saat ini, tidak bisa dipungkiri lagi adanya persaingan yang sangat kompetitif untuk mendapatkan pekerjaan, mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin selektif, sebab setiap tahunnya beberapa calon pencari kerja dari lulusan madrasah menegah maupun dari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga pendidik di Indonesia, walaupun jumlah lulusan banyak pada tiap tahunnya, tetapi tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Meskipun tersedianya lapangan kerja, baik itu dalam swasta ataupun pemerintahan memberikan pekerja kesempatan, tetap saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut.[2]

Sumber daya manusia salah satu faktor penting ialah rekrutmen. Rekrutmen ialah media dalam menyediakan tenaga pekerja tidak terhitung yang selaras pada kualifikasi atau syarat yang diinginkan lembaga buat mengerjakan pekerjaan yang sudah disediakan *(job discrition).* Kesuksesan karyawan sangat menentukan keberhasilan tenaga pendidik dalam lembaga untuk mengarahkan tujuan rekrutmen tersebut. Kemudian rekrutmen yang bagus bisa menjawab kebutuhan pekerjaan yang disiapkan pada lembaga.

[2] Ade Iqbal Prasetyo, dkk, Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Ko*mpetensi,* Vol 12, Nomor 2, Oktober, 2018, hlm. 90.

Sebab perlunya proses rekrutmen tersebut, bukan muskil pada tugas selanjutnya akan berjalan dengan baik contohnya, kesuksesan rekrutmen pada proses, penempatan, seleksi pengembangan (pemberdayaan beserta evaluasi pun akan meraih keberhasilan ataupun peningkatan).[3]

Penarikan tenaga pendidik dimulai dari proses penentuan dasar rekrutmen dan memahami pada tahap lainnya. Rekrutmen tenaga pendidik sangat perlu dilakukan karna berfungsi untuk menentukan pelamar guru baru yang tepat. Perencanaan rekrutmen yakni cara madrasah untuk memperoleh guru baru dalam memiliki kualitas yang sama seperti yang diinginkan oleh madrasah. Dalam perencanaan rekrutmen ada sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi pelamar untuk bisa diterima pada pihak madrasah.

Pendidikan memilki peran utama dalam meningkatkan kualitas SDM untuk menjadi pintar, memiliki *skill* serta sikap yang baik dalam hidupnya. Terus bisa berbaur dengan baik pada masyarakat atau dirinya sendiri ataupun masyarakat pendidikan menjadi pendanaan yang meraup faedah yang melahirkan bangsa yang bermartabat atau melahirkan jati diri manusia yang mempunyai level. Tetapi dalam melahirkan manusia yang cerdas perlu banyak biaya, sebab di Indonesia pendidikan dikatakan tinggi. [4]

Berbicara seputar tenaga pendidik yang ada di Indonesia, secara umum kualitas tenaga pendidik masih banyak yang tidak sesuai harapan. Dikatakan tidak sesuai harapan dikarenakan masih terdapat tenaga pendidik

[3] Mochammad Iskarim, Rekrutmen Pegawai: Starting-Poin Menejuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Islam, *Manajerial:Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* Vol 2, Nomor 2, November 2017, hlm. 310.

[4] Engkoswara & Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 1.

yang mengajar tidak sesuai spesialisasi keahlihan yang dimiliki sehingga menyebabkan guru tidak kreatif dalam mengajar dan mengembangkan bahan ajar.[5]

Guru merupakan pendidik professional dengan tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menegah. Kedudukan guru sebagai tenaga profssional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi meningkatkan mutu pendidikan nasional. Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1, guru ialah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan dasar dan menegah.[6]

Peningkatan mutu ialah pendidikan yang berkaitan kuat pada sumber daya manusia, sebab proses rekrutmen sumber daya manusia wajib dilaksanakan secara selektif baik mengenai informasi yang akurat, kualifikasi disetiap bidang pekerjaan dan untuk mengembangkan suatu tujuan pendidikan.[7] Merekrut serta mempertahankan guru yang baik harus menjadi salah satu hal paling penting bagi bangsa kita. Bukti kasatmata menunjukkan

---

[5] Bustami, *Pengaruh Pengembangan Professionalisme Guru SMP Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kabaupaten Aceh Timur,* (Medan: Program Pascasarjana USU Medan, 2009), hlm. 5.

[6] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara 2006).

[7] Sri Hardiyanti, Analisis Perekrutan Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 3 Belo, *NUANSA: Jurnal Ilmiah Pendidikan STIKP Al Amin Dompu,* hlm. 89.

bahwa di antara semua madrasah sumber daya dipersiapkan dengan baik, ahli, berpengalamanan, sebab guru termasuk penentu prestasi siswa.

Latar belakang pendidikan harus sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan. Bahkan, masih ada madrasah yang belum menerapkan proses rekrutmen sesuai prosedur. Kebutuhan madrasah akan ada guru yang menyebabkan proses ini dapat dilakukan dengan cepat tanpa melalui prosedur yang tepat. Faktor lain juga bisa disebabkan dari madrasah yang belum berkembang sehingga minat pelamar untuk calon pendidik dan tenaga kependidikan rendah untuk melamar ke madrasah.[8]

Banyak madrasah yang melakukan pengelolaan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan kebutuhan, salah satunya bentuk pengelolaan pada proses rekrutmen, seleksi serta penempatan tenaga pendidik dimana proses ini seharusnya tenaga pendidik harus memenuhi sesuai dengan keilmuan, kompetensi, serta bakat dan minat mengajarnya, sehngga tenaga pendidik dapat bekerja sesuai dengan arahan dan ilmu yang ia punya. Sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efesien.[9]

Berdasarkan observasi awal dan wawancara kepada guru dan kepala madrasah MA Tahfizhil Qur'an Medan pada bulan September 2021 dapat dilihat bahwa kepala madrasah dalam melaksanakan proses rekrutmen, penempatan tenaga pendidik baru, seleksi, ataupun evaluasi tenaga pendidik

[8] Rima Yulianti, Munir Munir, "Recruitmen Planning of Teacher and Education Staff at MTs Yasppina Cianjur", *Advances in Social Science, Education and Humanities Reseach,* Vol 400, 7 Februari 2020, hlm. 130.

[9] Rachmad Sobri, "Implementasi Pengelolaan Tenaga Pendidik DI MI AZ-ZAHIR Palemebang", *Islamic Management: Jurnal Manjemen Pendidikan Islam,* Vol. 2, Nomor 1, Januari 2019, hlm. 26.

kurang maksimal sebab proses rekrutmen masih condong melakukan tertutup atau tidak transparan. Hal ini juga dapat dilihat dari penerimaan lamaran lebih mengutamakan persaudaraan atau alumni agar menjadi staf pengajar dimadrasah. Sehingga terjadinya praktik kolusi ataupun nepotisme tanpa memperdulikan kemampuan ataupun kompetensi terlebih dahulu terutama dalam latar belakang keilmuan sehingga setelah seleksi dan dilakukan penempatan terdapat tidak kesesuaian penempatan guru baru dengan latar belakang pendidikan serta ilmu di dalaminya.

Implikasi dari adanya proses rekrutmen guru yang dilakukan kepala madrasah tidak sejalan dengan prosedur umumnya mengakibatkan adanya perubahan yang terjadi. Hal ini dilihat dari guru lulusan kompetensinya yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diemban mengakibatkan dalam proses mengajar guru masih cenderung menggunakan metode ceramah yang mengakibatkan terhadap siswa yang kurang menangkap dan kurang bersemangat diberikan guru yang berkenaan mata pelajaran.[10]

Berdasarkan penjelasan di atas, maka perlu adanya kesadaran dari lembaga madrasah dalam perekrutan guru bahwa perlu tindak lanjut dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Sehingga peneliti tertarik mengangkat topik pembahasan mengenai manajemen rekrutmen guru dan implikasinya terhadap mutu pendidikan di MA Tahfizhil Qur'an Medan.

[10] Hasil Observasi Pra Penelitian di Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan Pada Tanggal 15 Desember 2021, Pukul 15:20 WIB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan latar belakang masalah penelitian yang meliputi:

1. Bagaimana proses manajemen rekrutmen di Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan ?
2. Apa faktor penghambat dan pendukung dalam proses manajemen rekrutmen di Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan?
3. Bagaimana implikasi manajemen rekrutmen di Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan terhadap mutu pendidikan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian tesis ini ialah untuk:

a. Meningkatkan proses manajemen rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan
b. Mengeksplorasi atau menganalisis faktor penghambat proses manajemen rekrutmen di Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan.
c. Mendeskripsikan dan menganalisis implikasi proses rekrutmen di Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan terhadap mutu pendidikan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi mahasiswa dan pihak umum, sebagai referensi untuk menambah wawasan keilmuan dalam bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia pada manajemen rekrutmen guru sesuai dengan keahlihannya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b. Bagi MA Tahfizhil Qur'an Medan, sebagai informasi mengenai pentingnya manajemen rekrutmen guru dan seleksi sesuai jabatan dan keahlihannya dalam pendidikan serta berusaha mengembangkan kemampuan agar tercapainya tujuan yang sudah dtentukan.

D. Kajian Pustaka

Pertama, Jurnal Qurratun A'yun (2019) denga judul *"Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA".* Dari kesimpulan jurnal penelitian menujukkan dalam rekrutmen penyebaran pengumuman panitia sudah terstruktur dimadrasah dan sudah berkordinasi pada pondok yayasan pesantren untuk melaksankan siaran penerimaan guru baru pada media massa atau sosial elektronik. Sehingga dalam seleksi administrasi ialah seleksi awal mula masuk di tahapan seterusnya. Kemudian untuk tahap tersebut, melengkapi persyaratan atau berkas pendaftaran yang dipegang calon pelamar diteliti oleh panitia yang ada dimadrasah.[11]

Kedua, jurnal Miftahul Ulum, Muhammad Fauzi (2019) *"Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTS Salfiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang".* Dapat dirangkum sistem rekrutmen pada semua tenaga bimbingan perangkat pendidikan di instansi pesantren tebuireng tersentral dikantor pusat, yaitu dari instansi penjaminan mutu bidang pembinaan madrasah tebuireng berperan mengawani penjaga dalam mengoperasikan segi kependidikan. Sementara untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik melibatkan penataran atau pelatihan,

[11] Qurratu A'yun,Dkk, Rekrument Tenaga Pendidik SMA, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 4, Nomor 7, Bln Juli, 2019.

jabatan/reward, uji kompetensi tenaga pendidik, atau penilaian harian ialah sistem yang langsung untuk merangsang tenaga pendidik supaya meningkatkan profesionalitasnya. Kemudian faktor kendala seputar ini masih bisa dimengerti yaitu sebab pengevaluasi memiliki peluang yang tinggi, hal ini bisa menyikapi melalui pembekali pekerja yang lain agar pengetahuan tentang kompetensi dalam merekrut.[12]

Ketiga, Tesis Zainuddin (2020), dalam judulnya *"Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik Di MTs Al-Washiliyah Kolam",* hasil penelitianya rekrutmen atau seleksi di Di MTs Al-Washiliyah Kolam cuma dilaksanakan sama kepala madrasah, atau belum menyangkut sumber daya lainnya. Rekrutmen atau seleksi guru dilaksanakan Di MTs Al-Washiliyah Kolam melangkahi sebanyak urusan yakni persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran guru, atau dilanjutkan dengan sebanyak tes agama, *micro teaching,* atau tes wawancara. Di MTs Al-Washiliyah Kolam menentukan syarat paling tidak S1. 2. Penempatan tenaga pendidik dilaksanakan sama kepala madrasah sendiri. Kepala madrasah memiliki beberapa syarat yang dilaksanakan dalam penempatan, yakni penempatan tenaga pendiidk perlu selaras dengan kapasitas jurusannya agar tenaga pendidik yang didapatkan sebagai professional kelaknya.

Keempat, Jurnal Ita Nurmalasari, Dewi Zainul Karimah (2020) dalam judulnya *"Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik".* Hasil Penelitiannya, ia menyatakan

[12] Miftahul Ulum, Muhammad Fauzi, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTS Salfiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang", *Menara Tebuireng,* Vol. 14, No 02, Maret 2019, hlm. 135.

bahwasanya di MTs Nu Ma'arif kemiri dalam manajemen sumber daya masih berkurangnya pegawai sehingga dalam penanganan administrasinya amat kewalahan, Sebab dalam manajemen sumber daya manusia ialah sebuah aspek dari manajemen pada umumnya yakni segi-segi perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, atau pengedalian. Sehingga pendapat ini semakin penting sebab dalam keberhasilan tujuan oerganisasi, maka bermacam kepandaian dari perolehan dalam penelitian sebagai bidang sumber daya manusia ditumpukkan secara terstruktur.[13]

Kelima, Yusuf Wijaya, Inom Nasution, Ariani (2020) yang judulnya *" Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purbabaru"* hasil penelitian menjelaskan pelaksanaan rekrutmen guru dipondok Pesantren Mustafawiyah Purbabaru sudah dilakukan dengan bagus. Sejak dari perencanaan yang mantap, pengorganisasian yang terarah atau terstruktur, telah ditentukan pelaksanaan yang cocok dengan prosedur, serta pengawasan yang maksimum dari tim sudah ditetapkan. Kemudian tidak diragukan *support system* yang bagus atau pendukungan pada pondok pula yakni materi awal pada pelaksanaan rekrutmen sehingga bisa menciptakan guru baru yang bagus atau bertaraf.[14]

Keenam, Jurnal Sri Haryanti (2021) yang berjudul "*Analisis Perekrutan Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 3 Belo*". Hasil penelitian

[13] Ita Nurmalasari, Dewi Zainul Karimah, Peran Manjemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik, *Journal Manager: Indonesia Journk Of Educatinal Management,* Vol. 2. Nomor 1, 2020.

[14] Yusuf Wijaya, Inom Nasution, Ariani yang judulnya " Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purbabaru", *HIJRI,* Vol. 9. No. Januari-Juni 2020, hlm. 107.

menjelaskan bahwa pelaksanan rekrument guru di SMPN 3 Belo berdasarkan hasil penelitian masih kurang optimal karena diperoleh hasil posentasi 20% pada rentang 36-65%. Masih adanya sistem kekeluargaan dan kedekatan dengan kepala sekolah dan merekomendasikan kepada waka kurikulum untuk bisa diterima sebagai staf mengajar.[15]

Ketujuh, S. Adevia Ayu Kusumaning Putri, Karwanto (2021) dijurnalnya berisi tentang *"Sistem Rekrutmen Guru Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan".* Adapun hasil penelitian yakni: 1) sistem rekrutmen mempunyai makna sebuah proses faedah mendapatkan atau mencari SDM yang langsung sebagai mengisi kekosongan jabatan tertentu dalam sebuah instansi. 2) sistem rekrutmen tenaga pendidik bisa dilaksanakan pada beraneka upaya yakni perekrutan yang dilaksanakan kepala madrasah melalui pengkonfirmasian pada Dinas Pendidikan atau Budaya dimana berisi hal pendapatan memperoleh pada dana BOS atau dana APBN. 3) penyempurnaan sistem rekrutmen tenaga pendidik berakibat pada peningkatan kompentensi mengajar.[16]

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah lebih menitikberatkan kepada proses manajemen rekrutmen guru yang dilaksanakan apakah terwujud ataukah tidak, sementara penelitian diatas lebih menitik beratkan pada hasil sistem manajemen rekrutmen guru yang berbasis pada penerapan sistem kompetensi, moralitas dll. Kemudian dari

[15] Sri Haryanti, Analisis Perekrutan Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 3 Belo, *Nuansa: Jurnal Ilmiah Pendiidkan STKIP Al Amin Dompu,* 2021.

[16] S. Adevia Ayu Kusumaning Putri, Karwanto, "Sistem Rekrutmen Guru Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan,* Vol. 9. No. 1 Tahun 2021, hlm. 237.

lokasi penelitian, dimana penelitian tersebut berlokasi di Surabaya, sedangkan fokus penelitian daerah Medan yang berada di daerah sumatera utara yang pasti dari segi budaya, sosial maupun ekonomi sudah berbeda sehingga akan menghasilkan output penelitian yang berbeda pula.

E. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *manage*. Tutur *manage* berasal dari bahasa Italia yaitu *maneggiare* di mana tutur tersebut berasal dari bahasa latin, yaitu *manus* yang berarti *hand* (tangan). Tutur *manag*e dalam bahasa Perancis yang artinya *house-keping* (rumah tangga). Kesimpulannya *Management* diartikan dalam bahasa Indonesia ialah pengelolaan ataupun manajemen.[17] Adapun didalam buku Ferdinad Risamasu mengatakan bahwa manajemen yang diungkapan Terry yakni:

> "suatu proses khas yang tersusun dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan ataupun pengawasan yang dilaksanakan untuk menentukan ataupun untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan menggunakan tenaga manusia ataupun sumber lainnya."[18]

Manajemen dimaknakan sebagai aktivitas yang dimulai dari perencanaan, melaksanakan serta mengkoordinasi kegiatan yang direncanakan dan diorganisasi tersebut sampai dengan aktivitas mengendalikan serta mengawasi kegiatan yang dilaksanakan agar sesuai apa yang sudah direncanakan. Manajemen ialah proses lebih menekankan pada

[17] Andi Prastowo, *Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional*, (Yogjakarta : Diva Press, 2013), hlm. 19-20.

[18] Ferdinand Risamasu dkk, *Pengantar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), hlm. 2.

proses mengelola dan mengatur pelaksanaan atau rangkaian aktivitas dengan proses pelaksanaan itu diselenggarakan dan diawasi.[19]

Menurut buku Rahmad Hidayat mengatakan bahwa manajemen ialah *al-tadbir* (pengarahan). Penuturan ini ialah bentuk dari kata *dabbara* (mengatur). Adapun Firman Allah Swt didalam Al-Qur'an yakni:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya : Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut peritunganmu (QS. As-Sajadah/32:5).

Pada ayat tersebut dapatlah ditemui isi kandungan bahwa Allah Swt ialah pengarah alam *(Al-mudabbir/manager).* Kesesuaian semesta alam ialah nyata kekuasaan Allah Swt saat memerintah. Tetapi, manusia diciptakan Allah Swt sudah berhasil sebagai pemimpin di bumi, maka dia harus mengarahkan ataupun melaksanakan bumi dengan sebagusnya untuk mengatur semesta alam ini. Sebutan manajemen kenyataanya mengarah pada proses pelaksanaan kegiatan untuk dirampungkan secara praktis dalam melewati orang lain.[20]

Adapun manajemen berdasarkan para ahli yakni:

1. Pendapat G.R. Terry : Manajemen ialah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional ataupun bukti yang nyata.

[19] Amirullah, *Pengantar manajemen, (*Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 6.

[20] Rahmad Hidayat. Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-Qur'an:Tentang Manajemen Pendidikan Islam, (* Medan:LPPPI, 2017), hlm. 5-6.

2. Pendapat Hilman: Manajemen ialah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha- usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama.
3. Pendapat Henry Fayol: Manajemen mengandung gagasan lima fungsi utama yaitu, merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan.

Beberapa pengertian pendapat diatasa dari berbagai pakar manajemen bahwa tidak lepas dari proses perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, kontrol atau pengendalian terhadap semua sumber daya yang ada terhadap tujuan yang sudah ditentukan agar tercapai secara efektif atau efesien.[21]

Manajemen mencakup beberapa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan berbagai individu-individu dalam organisasi yang menyumbangkan usaha ataupun kegiatan-kegiatan yang baik dengan adanya perencanaan yang matang sehingga tujuan tersebut tercapai dengan maksimal. Hal ini tentunya harus dibekali dengan adanya ilmu yang memadai, melalui perencanaan yang matang pelaksanan dan koordinasi yang baik.[22]

2. Rekrutmen

Rekrutmen ialah proses atau tindakan yang dilaksanakan dari lembaga untuk mendapatkan sejumlah calon pelamar yang melewati

[21] Anwar Prabu Mangkunegara, *Metodelogi Pendidikan Islam*, (Palembang: Grafika Telindo, 2008), hlm. 23.

[22] Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2005), hlm. 113.

tahapan untuk menentukan berapa pegawai yang diperlukan madrasah, sumber penarikan, penempatan, seleksi atau identifikasi pegawai. Rekrutmen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan mengutamakan lebih banyak pada pengadaan tenaga pendidik didalam madrasah.[23] Dengan mempermudah rekrutemen dalam memahami perbincangan tersebut maka kita mengetahui arti rekrutmen dari penuturan para tokoh yakni:

a. Pendapat Malayu S. P. Hasibuan rekrutmen ialah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, atau indukasi untuk mendapatkan pegawai yang efektif atau efesien dalam menyokong tercapainya tujuan organisasi.[24]
b. Pendapat Wilson Bangun rekrutmen ialah proses pencarian calon pegawai agar mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu organisasi[25]
c. Menurut buku karya Arif Yusuf Hambali ialah proses mencari atau menemukan calon pelamar agar dipekerjakan dalam lembaga.[26]
d. menurut Arun Monappa dan Mirza S berpendapat bahwa rekrutmen ialah memproses lamaran atau calon karyawan untuk meletakan pekerja tertentu.

Adapun didalam buku yang dikutip Herman Sofyani menurut Veithzal Rivai mengungkapkan bahwa rekrutmen pada hakikatnya ialah

[23] Rachmad Sobri, *Implementasi Pengelolaan Tenaga...*, hlm. 35.
[24] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, cet ke XIX, 2016, hlm. 28.
[25] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 140.
[26] Arif Yusuf Hambali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, (Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service): 2018), cet. Kedua, hlm. 47.

jalan untuk menarik calon tenaga karyawan ataupun mendapatkan pegawai yang berpengalaman akan bertugas bagi lembaga pendidikan. Proses diawali ketika calon pelamar dicari atau berakhir dengan lamaran dikumpulkan atau diserahkan.[27] Sedangkan pendapat Castetter sebagaimana dikutip dijurnal Rachman Sobri rektutmen dimaknai rangkaian aktivitas pada pengelolaan yang disusun untuk memperoleh mutu atau tenaga yang untuk melakukan perintah yang ada pada sistem madrasah.[28]

Beberapa defenisi atau pengertian mengenai rekrutmen pakar ahli manajemen sumber daya manusia yakni:

a. Kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu, kemudian proses menarik seorang ataupun pelamar yang memiliki minat.
b. Mendorong calon pegawai atau proses mencari pelamar pekerjaan pada sebuah lembaga.
c. Proses sebuah organisasi yang dilaksanakan untuk mendapatkan tambahan pegawai.[29]

Jadi dapat dirangkum pada penuturan pengertian rekrutmen yang dimaksud ialah proses mencari, mendorong calon pelamar, atau menemukan yang memilki kualifikasi atau standar yang cocok untuk bekerja pada lembaga tertentu.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[27] Suwanto Dkk, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hlm. 62.
[28] *Ibid*, hlm. 67.
[29] Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 101.

Dalam pandangan Islam ialah proses rekrutmen ialah permasalahan yang genting sebab berkonsekuensi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja organisasi bahwa proses rekrutmen harus dilaksanakan dengan benar agar tujuan rekrutmen memiliki pegawai yang patuh atau pantas agar tercapainya yang diinginkan. Didalam Al-Qur'an diterangkan (Qs Al-Qashash, 26) yakni:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: "wahai ayahku! Jadikanlah ia seorang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya" (QS Al-Qashash,26).

Dapat kita cermati ayat tersebut menerangkan bahwa pegawai yang diterima ialah pegawai yang direkrut pada masa Nabi ialah panglima perang. Sebagaimana merekrut orang yang kekar untuk bertempur, mempunyai tubuh yang perkasa sehingga mampu melakukan kewajiban sebagai paglima perang. Sedangkan kekar pada saat ini dimaknai dengan mempunyai badan yang rohani atau sehat jasmani, sebab badan yang kuat pegawai dapat melakukan kewajiban dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.

3. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen ditandai dengan rancangan SDM untuk mempertimbangkan contohnya mempertimbangkan jumlah ataupun jenis

letak kosong yang harus ditempati, kapan letak tersebut harus diisi, keahlihan sumber personil apa yang dibutuhkan untuk mengisi letak tersebut. kemudian dilaksanakan peninjauan tersebut maka akan dilanjutkan penentuan dengan strategi ataupun metode rekrutmen.[30]

Proses rekrutmen ialah proses mengajak, menetapkan, mencari, ataupun menemukan sejumlah orang dari luar dan dalam instansi calon pelamar baru dengan kepribadian tertentu seperti sudah ditentukan sumber daya manusia pada perencanaaan. Hasil seleksi yang didapatkan dari proses rekrutmen ialah beberapa calon pelamar yang akan memasuki pada suatu lembaga harus menentukan kandidat agar proses mana untuk mengisi pekerjan, setelah diadakan perencanaan SDM, analisis serta klasifikasi pekerjaan.[31] Adapun pendapat Terry beberapa fungsi-fungsi Manajemen yang meliputi:

a. Perencanaan *(planning)*

Perencanaan dalam organisasi harus menjadi suatu hal yang wajib untuk dijadikan acuan bagi rencana pada kegiatan yang akan dilakukan oleh organisasi tersebut. Menurut Coombs sebagaimana dikutip jurnal Rima Yulinti perencanaan ialah suatu proses yang berkesinambungan, bukan hanya berhubungan kemana harus pergi melainkan berhubungan dengan bagaimana melalui jalan terbaik. Keberhasilan suatu organisasi

[30] Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Professionalisme Guru Sekolah Dasar,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. 4, hlm. 22.

[31] Baiq Setia, Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Pross Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol. 1, Nomor 1, Mei-Juni 2013, Vol 1, Nomor 1 Mei-Juni 2013, hlm. 39.

dapat ditentukan seberapa baik organisasi tersebut merencanakannya.[32]Adapun perencanaan menurut para ahli:

1) Monday & Premeaux berpendapat "*planning is the process of determining in advance what should be accomplished and how it should be realized".* Perencanaan ialah proses membuktikan bagaimana mewujudkan dalam kenyataan atau apa yang seharusnya digapai. Perencanaan berarti dibuktikan dengan membuat rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atasan.[33]
2) Teryy mengemukakan *"Planning is the selecting and relacting of facts and the making and using of assumtion regarding the feature in the visualzation and formulation of proposed ctivities, belive necessary to achieve desired result".* Penuturan diatas mendeskripsikan ada 3 unsur pokok dalam aktivitas perencanaan meliputi: a) penyusunan data, b) analisis benar, 3) pengumpulan data yang benar.
3) Johson menuturkan perencanaan ialah serangkai perbuatan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan perencanaan disusun berbagai visi, misi, strategi, sasaran atau tujuan organisasi yang tingkat awal menggunakan pengambilan keputusan yang juga merupakan akar dari manajemen.[34]

[32] Rima Yulianti, *Recrument Planning Of*...,hlm. 130.

[33] Chandra Wijaya, Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien,* (Medan: Perdana Publishing, 2016), Hlm. 27.

[34] Chandra Wijaya, Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar Manajemen...,* Hlm. 28.

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik menurut Aliman sebagaimana didalam jurnal Muhammad Al Avit bahwa penyusunan guru baru atau pengembangan strategi yang komprenshif untuk memenuhi keperluan organisasi di periode yang akan datang. Perencanaan rekrutmen personalia ialah fungsi pengelolaan sumber daya manusia bagian dari awal pelaksanaan. Selain perencanaan yang dimaksud untuk memberikan pedoman atau arah yang jelas pada sumber daya manusia mengenai tujuan yang ingin dicapai organisasi.[35]

Tujuan dari perencanaan menurut Nazaruddin Rahman dalam bukunya tentang perencanaan dalam langkah-langkah yang mencakup, yaitu:

1) Merumuskan atau menetapkan tujuan yang hendak diperoleh
2) Mempelajari masalah ataupun pekerjaan yang akan dilakukan
3) Menyatukan data berita yang krusial
4) Susunan aksi atau merujuk pada tahap-tahap
5) Mendefenisikan bagaimana persoalan yang akan dibongkar atau bagaimana pekerjaan itu akan dikerjakan.[36]

Menurut Erwin Nurhada yang di jurnalnya mengatakan bahwa bagian awal untuk mengwujudkan sumber daya manusia yang handal atau terampil untuk menentukan adanya sebuah perencanaan pada pegawai yang akan memasukkan pekerjaan pada instansi yang

[35] Muhammad Al Avit, Manajemen Tenaga Guru Di SMP Negeri 1 Lintang Kanan, *Jurnal Manajer Pendidikan,* Vol. 14, Nomor 1, 2020, hlm.74

[36] Nazaruddin Rahman, *Manajemen Pengajaran Pendidikan Agama Islam,* (Jakarta:Pustaka Felucia, 2009), hlm. 50.

berhubungan. Kejayaan pada pengadaan tenaga kerja ditempatkan pada kesimpulan dalam penempatan karyawan, baik itu penempatan pegawai baru atau pegawai lama.[37]

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari calon pelamar kerja dengan kemampuan, keahlihan, pengetahuan, atau motivasi yang dipentingkan guna menutupi kekurangan pegawai yang diidentifikasi dalam perencanaan sampai pengajuan lamaran bagi pelamar. Sebab rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang tidak lepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain.[38] Adapun proses rekrutmen guru melalui 4 kegiatan sebagai berikut:

1) Persiapan rekrutmen

Menurut Bafadal yang dikutip di dalam jurnal Qurratu Ay'yun mengemukakan bahwa kegiatan pertama yang dilakukan untuk proses rekrutmen guru baru ialah melakukan persiapan dalam merekrut tenaga pendidik tersebut benar-benar matang sehingga adanya aktivitas rekrutmen madrasah dapat menerima guru baru yang baik sesuai dengan keperluan madrasah tersebut. Kemudian sejumlah persiapan tenaga pendidik baru yang dilaksanakan, yakni:

a) Menentukan panitia

Aktivitas yang harus dilaksankan perekrutan tim panitia yakni: (1). Membantu masyarakat dalam memasukkan lamaran

[37] Erwin Nurhada, dkk, AnalisisPelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Dan Karyawan, *Jurnal: Administrasi Bisnis*. Vol. 9, Nomor 1, hlm. 1-9.

[38] Baiq Setia, *Kajian Sumber Daya...*, hlm. 39.

kerja. (2). Memeriksa seluruh yang harus disertakan bersama surat lamaran. (3). Memeriksa isian semua yang terdapat pada surat lamaran,contohnya nama pelamar, alamat pelamar, atau dimana tinggal, (4). Semua pelamar direkap dan format rekapitulasi surat lamaran tersebut untuk melengkapi dengan berbagai surat keterangan.

b) Pemerintah menentukan pengkajian undang-undang, kebijakan yayasan yang berkaitan pada kebijakan dalam menerima tenaga pendidik baru.

c) Penentuan syarat dari calon pelamar tenaga pendidik baru.

d) Jadwal rekrutmen ditentukan

e) Persediaan sarana proses rekrutmen guru baru yang diperlukan semacam media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar yang akan diterima

f) Menyediakan tempat atau ruang memasukan lamaran calon tenaga pendidik baru

g) Mempersiapkan bahan ujian seleksi, pedoman pengecekkan tempat ujian atau hasil ujian, setelah persiapan beres dilaksanakan aktivitas selanjutnya yakni penyebaran pengumuman lewat media seperti radio, majalah, brosur, facebook, dan seterusnya.[39]

2) Penyebaran pengumuman baru

[39]Qurratu A'yun,Dkk, *Rekrument Tenaga Pendidik SMA*.., hlm. 851.

Adapun rekrutmen dilaksanakan sebab adanya lowongan kerja dengan berbagai argumen yakni:[40]

a) Perluasan pekerjaan
b) Berdirinya organisasi baru
c) Berlebihan beban tugas
d) Membesarnya lembaga
e) Pekerja yang pensiun, sudah bukan mungkin lagi melaksanakan proses mengajar
f) Mutasi pegawai.
g) Adanya pekerja yang meninggal.[41]

3) Penerimaan lamaran guru baru.

Adanya pengumuman menerima lamaran guru baru sudah disebar luaskan dimasyarakat tentu akan banyak mengetahui dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercatat pada pengumuman. Adanya menerima tenaga pendidik yang baik bermakna berkenaan persyaratan dan prosedur mengajukan lamaran, waktu, atapun tempat.[42]

4) Seleksi pelamar.

Penuturan Strauss dan Sayles dalam karya bukunya Ibrahim Bafadal seleksi ialah sebuah proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang memiliki kesempatan besar untuk berhasil dalam

[40] Rony, Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidk (Guru), *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, Vol.14, Nomor 02, Agustus 2018, hlm. 51

[41] Lisnandari, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah, *Jurnal ISEMA*, Vol. 3. Nomor 2, Desember 2018, hlm. 195

[42] Qurratu A'yun,, *Rekrument Tenaga Pendidik* ...., hlm. 853.

pekerjaan setelah diangkat menjadi tenaga pendidik baru.[43] Kemudian pendapat Handoko Hani mengungkapkan proses seleksi bermacam dengan organisasi satu dengan organisasi yang lain ataupun pegawai satu dengan pegawai lainnya. Proses ini dilaksanakan selepas calon pelamar memenuhi syarat yang terkumpul. Jadi tujuan pada cara seleksi ialah mengedintifikasi calon pelamar yang dimiliki nilai tinggi dari berbagai segi yang diukur untuk tujuan menilai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, atau karakter lainnya yang paling signifikan untuk menggerakkan sebuah pekerjaan dengan bagus.[44]

Prosedur rekrutmen dan seleksi jelas lebih mudah diadopsi oleh para pemimpin madrasah dan tenaga pendidik yang mengajar dimadrasah tersebut. Hal ini terlihat dari hasil tes psikologi untuk menilai kemampuan kognitif, ketahanan dan kepribadian lain yang diinginkan diterima secara luas dan digunakan sebagai tujuan ukuran rekrutmen dan seleksi. Namun, tes psikologis jarang digunakan dalam rekrutmen dan seleksi guru dan umumnya tidak populer dalam profesi.[45]

Adapun pendapat Mangkunegara dan Subekhi & Jauhar tentang proses seleksi sumber daya manusia pada suatu lembaga salah satunya tahapan seleksi yang meliputi:

---

[43] *Ibid*, hlm. 31.

[44] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta BPFE-Yogyakarta, 2001), hlm. 85.

[45] Viki Cameron, Peter Grootenboer, *Human Resource Management In Education: Recruiment And Selection Of Teacher, International Journal of Management and Appliend Science*, Vol. 4, Issue-2, Feb-2018, hlm. 92.

a) Tes keilmuan akademik yang bertujuan untuk memahami kualitas penguasaan materi ilmu akademik calon tenaga pendidik baru. Adapun yang diberikan yaitu materi sesuai jurusan pendidikan tingkat pendidikan calon tenaga pendidik baru tersebut.

b) Tes psikologi didukung pakar psikologi untuk membuka keahlihan potensial, bakat, kepribadian, motivasi ataupun kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon tenaga pendidik baru.

c) Wawancara ialah teknik seleksi calon tenaga pendidik yang dilaksanakan dengan perbincangan langsung untuk mengetahui data pribadi calon tenaga pendidik baru.[46]

Didalam karya buku Arif Yusuf Hambali mengatakan bahwa proses seleksi ialah untaian aktivitas yang dipakai untuk menentukan calon pegawai mana yang akan dikontrak. Proses dimulai adanya pegawai kerja baru yang melamar pekerjaan atau berakhir dengan ketentuan pengontrakan.[47] Kemudian tujuan pada tahap seleleksi ialah mencari calon yang dikira paling sesuai mengisi kekosongan. Tujuan seleksi juga bukan hanya mencari orang yang baik saja namun juga orang yang tertentu bagi jabatan ini dalam susunan atau lembaga lingkungan budaya.[48]

[46] Ade Iqbal Prasetyo, dkk, *Metode Dan Prosedur...*, hlm. 95.
[47] Arif Yusuf Hambali, *Pemahaman Manajemen Sumber...*, hlm. 49.
[48] Arif Yusuf Hambali , *Pemahaman Manajemen Sumber ...*,hlm. 50.

b. Pengorganisaian *(Organizing)*

Organisasi ialah salah satu disiplin ilmu yang sangat menarik untuk dipelajari dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari beberapa ahli telah mendefenisikan organisasi meliputi:

1) Pendapat James D. Mooney organisasi ialah sebagai bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama
2) Pendapat Ralp Currier Davis ialah sebuah kelompok orang-orang yang sedang bekerja ke arah tujuan bersama di bawah satu kepemimpinan.[49]
3) Menurut Harleigh Treacker organisasi ialah proses atau perbuatan mempersatukan ataupun mengatur kelompok yang saling berkaitan pada lembaga menjadi satu kesatuan dalam bekerja.[50]

Organisasi sering dikatakan fungsi kedua pada manajemen yang mana pengorganisasian dikatakan pula sebagai aktivitas menyusun struktur agar kemudian nantinya akan diperoleh kecocokan. Sebab organisasi ialah sebagai kelompok orang yang sama untuk mengapai tujuan. Pengorganisasian merupakan pembagian kegiatan kerja yang sudah direncanakan supaya tuntas oleh seluruh anggota organisasi.[51]Selanjutnya didalam buku Soejipto dan Raplis Kosasi bahwa prinsip-prinsip pengorganisasian yakni:

1) Memiliki tujuan yang spesifik

[49] *Ibid*, hlm. 49.
[50] *Ibid.* Hlm 50.
[51] Soejipto dan Raplis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 195.

2) Adanya kesatuan arah yang dapat terwujudnya kesatuan tindakan dan pikiran
3) Keseimbangan antara wewenang dengan tanggun jawab
4) Pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan ataupun bakat sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis
5) Berwatak relatif permanen, berstruktur sederhana mungkin sinkron dengan keperluan
6) Jaminan keamanan pada anggota
7) bertanggung jawab serta cara kerja yang jelas pada struktur organisasi.[52] Disamping itu, perlu adanya struktur organisasi yang merupakan cerminan semua pekerjaan yang dapat terbagi sesuai dengan kompetensi yang dimilki dan dapat dipekerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing.[53]

c. Pelaksanaan *(Actuating)*

Pelaksanaan ialah yang mana proses usaha dilaksanaka untuk memperdayakannya kepada semua anggota di dalam organisasi sehingga mereka akan memiliki keinginan dan juga bentuk usaha agar tercapainya sasaran organisasi tersebut. Pendapat Terry sebagaimana dikutip Syaiful Sagala, mendefenisikan bahwa pelaksanaan *(actuating)* berarti berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik.[54]

[52] Ngalim Purwanto..., hlm. 17.
[53] Syaiful Sagala, *administrasi Pendidikan Konterporer, (*Bandung: CV. Alfabeta, 2000), hlm. 49.
[54] Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, hlm. 52.

Keits Davis berpendapat bahwa pelaksanaan ialah kemampuan pemimpin untuk membujuk orang-orang mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan cukup semangat. Jadi, pemimpin melaksankan dengan cukup semangat ataupun pengikut pula bekerja dengan penuh semangat.[55]Adapun didalam al-qur'an tentang *actuanting* terkandung di surah Al-Khafi Ayat 2 yang berbunyi:

قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ ٱلْمُؤْمِنِينَ ٱلَّذِينَ يَعْمَلُونَ ٱلصَّٰلِحَٰتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ﴿٢﴾

Artinya: " sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.

Dapat kita simpulkan ayat diatas bahwa dalam membimbing sangatlah diperlukan ataupun dalam memberi arahan sangat dipentingkan dalam sebuah organisasi atau lembaga untuk mengarahkan para organisasi agar dapat berjalan dengan sasaran-sasaran dari yang telah direncanakan. *Actuanting* berarti pula bagaimana mengelola organisasi dengan baik.

d. Pengawasan *(Controling)*

Dibidang manajemen mengemukakan pendapat tentang mengenai pengertian dari pengawasan, salah satunya di dalam kutipan jurnal Dedy Arfiyanto menurut Schermerhorn pengawasan ialah suatu proses dalam menentukan kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung

[55] *Ibid*

pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.[56] pengawasan menurut Terry ialah usaha yang sistematis dalam menentukan apa yang telah dicapai yang mengarah kepada penilaian kinerja dan pentingnya mengoreksi atau mengukur kinerja yang didarkan pada rencana-rencana yang ditetapkan sebelumnya.[57]

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuanya untuk menentukan harapan-harapan yang dicapai dan dilaksanakan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi. Harapannya dimaksud ialah tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai program-program yang telah direncanakan untuk dilaksankan dalam periode tertentu.[58]

Pengawasan rekrutmen guru baru ialah proses evaluasi untuk membudayakan kecocokan dan kefasihan pelaksanaan aktivitas dalam ruang lingkup pengawasan rekrutmen guru baru, serta ketercapaian berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Produktivitas organisasi yang baik dengan efektivitas dan efesiensi yang tinggi dalam mengembangkan kreasi inovatif tenaga pendidik.[59]

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan aga rapa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utma tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama

[56] *Ibid*
[57] *Ibid*, hlm. 46
[58] Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 46.
[59] *Ibid*, Muhammad Al Avit, *Manajemen Tenaga Guru...*, hlm. 76.

bertujuan agar dilaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan serta kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.[60]

4. Metode Rekrutmen dan Sumber Rekrutmen

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam suatu lembaga. Metode penarikan calon karyawan baru ialah metode tertutup dan metode terbuka.

a. Metode tertutup ialah Metode tertutup ialah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para tenaga pendidik atau orag tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
b. Metode terbuka ialah Metode terbuka ialah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak ataupun elektronik, agar tersebut luas kemasyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran akan banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified.*[61]

Adapun mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya, perekrutan harus dilaksanakan dengan mempergunakan semua jalan yang bersifat positif. Sumber tenaga kerja dapat berasal dari dalam dan dari luar lembaga.

a. Sumber tenaga kerja dari dalam

[60] M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 173.
[61] *Ibid*, hlm . 47.

Rekrutmen ini bisa diambil dari dalam lembaga dengan cara ini usaha untuk mengembangkan karir, promosi jabatan dalam lingkungan kerja sama, promosi mutasi untuk kenaikan jabatan, atau berpindahan kerja unit lainnya. Perekrutan dari dalam perlu memperhatikan informasi tentang kualifikasi pegawai, format kualifikasi berisi informasi tentang catatan perestasi pegawai, latar belakang pendidikan dan tidaknya dipromosikan.[62]

Upaya penarikan pegawai dapat dilaksanakan melalui proses memutasi pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja yang ada disuatu lembaga. Ada tiga bentuk mutasi pegawai yang meliputi: promosi jabatan, transfer atau rotasi dan demosi jabatan tingkat.

b. Perekrutan dari luar tenaga kerja

Perekrutan tenaga kerja luar ialah tenaga kerja yang diambil dari luar instansi atau individu luar organisasi. Perekrutan cara ini dilaksanakan dengan menerima lamaran-lamaran dan berlaku bagi semua masyarakat luas yang memenuhi persyaratan. Metode ini mempunyai segi positif karena dengan sistem tenaga kerja yang diterima ialah pilihan dari pelamar-pelamar yang memenuhi syarat-syarat maksimun. Dengan demikian dapat diharapkan bahwa tenaga kerja yang diterima ialah tenaga yang bermutu.[63]

[62] Mochamad Iskarim, R*ekrutemen Pegawai: Starting*..., hlm. 321-322.
[63] *Ibid*, hlm. 223.

5. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen ialah menerima pelamar sebanyak-banykanya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan suatu lembaga dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon tenaga pendidik dengan berkuaitas tinggi dari yang terbaik. Tujuan lain dari rekrutmen bahwa hendaknya rekrutmen mempunya efek Luberan *(spiliover effects),* yakni citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal dapat mempunyai kesan positif terhadap lembaga tersebut.[64] Adapun tujuan spesifik rekrutmen ialah sebagai berikut:

a. Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen madrasah dengan perencanaan SDM dan *Job Analiysis.*
b. Untuk meningkatkan sejumlah calon guru baru dan kependidikan
c. Membantu untuk meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah atau bermutu terlalu tinggi dengan jelas.
d. Membantu menurunkan kemungkina guru baru dan kependidikan yang sebelum direkrut ataupun diseleksi. Akan pindah dari madrasah sebelum beberapa saat kemudian
e. Mengawali indentifikasi dan menyiapkan guru baru yang potensial yang akan menjadi calon guru baru yang sesuai
f. Meningkatkan keefektifan madrasah dan individu dalam jangka pendek dan panjang

[64] *Ibid*, hlm. 83.

g. Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis guru baru

h. Memenuhi tanggung jawab madrasah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi guru baru.[65]

6. Guru

a. Pengertian Guru

Guru ialah orang yang bukan lain di dengar, terutama dengan kalangan pendidikan. Dalam tutur bahasa Inggris dikatakan sebaga teacher yang maknanya pengajar atau guru. Sedangkan bahasa Arab disebut sebaga Mudarris, Ustadz, Mu'alim, Mursyid, Mu'addib serta Murabbi yang maknanya guru.[66]

Guru ialah pendidik yang menjadi panutan bagi para peserta didik dan lingkunganya. Oleh sebab itu, guru harus memilki kualitas peribadi tertentu menjadi tanggung jawab dan disiplin. Peran guru di madrasah ditentukan oleh kedudukannya sebagai orang dewasa, pegajar, pendidik, ataupun pegawai. Sebagai guru ia harus menunjukkan perilaku yang baik bagi guru menurut harapan masyarakat dan guru sebagai pembina generasi muda agar menjadi teladan di dalam maupun di luar madrasah.[67]

Dari beberapa pendapat tentang guru dapat disimpulkan ialah guru yang mampu menjalankan professinya sebagai guru dalam mengajar,

[65] Roma Pratama Efendi, *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam...*, 2019, hlm. 30
[66] Azizah Hannum Ok, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Medan: Rayyan Press, 2017), hlm. 70.
[67] S. Nasution , *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 91.

membimbing, melatih, mengarahkan, dan juga menilai dengan keahlihan dan tanggung jawab yang telah dimiliki oleh guru.

Menurut Makawimbang sebagaimana dikutip dalam jurnal Meli kurniati menyatakan bahwa guru professional memiliki pengalaman mengajar, wawasan pendidikan yang luas, kemampuan manajerial, terampil, kreatif, dan masalah perkembangan siswa, mampu mengembangkan rencana studi dan memiliki kemampuan untuk meneliti dan mengembangkan kurikulum.[68] Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik tenaga pendidik yang dinilai kompeten secara professional yaitu (a) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, (b) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat, (c) mampu bekerja untuk mengwujudkan tujuan pendidikan di madrasah, (d) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran dikelas.[69]

Suatu pekerjaan professsional memerlukan persyaratan khusus, yakni: a) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, b) menekankan pada suatu keahlihan dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang professinya, c) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai, d) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakat dari pekerjaan yang dilaksanakannya, e) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. Selain

[68] Meli Kurniati, Dkk, Developing Teacher's Professionaism To Improve The Quality of Education in Remote Areas, *International Journal of Education Review*, Vol. 2, Isue 2, Year 2020, hlm. 193.

[69] Cucu Suhana, *Konsep Strategi*..., hlm. 158.

persyaratan tersebut, adapun Usman menambahkan, yakni: 1) memilki kode etik, 2) memilki klien/obyek layanan yang tetap seperti guru dengan muridnya, 3) diakui oleh masyarakat sebab memang diperlukan jasanya dimasyarakat.[70]

Menurut Wiyani dalam buku Rusyi Ananda mengabungkan pakar ahli yang berhubungan pada pemahaman tenaga pendidik yang mencakup: 1) Ahmad Tafsir: tenaga pendidik ialah orang yang bertanggung jawab terhadap berjalanya proses perkembangan serta pertumbuhan potensi siswa, baik pada potensi psikomotorik ataupun potensi kognitif. 2) Ahmad Janan Asifuddi: tenaga pendidik ialah seorang yang mengajar atau memtrasformasikan ilmu dan menanamkan nilai terhadap siswa. 3) Imam Barnadib: tenaga pendidik seorang yang sengaja untuk mempengharui orang lain untuk mencapai kedewasaan.[71]

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1, guru ialah pendidik professional dengan tugas utama melatih, mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, dan mengevaluasi murid dalam pendidikan anak usia dini, deretan pendidikan dasar ataupun menegah.[72] Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Akademik dan Standar Kompetensi Guru dijelaskan bahwa: Kualifikasi akademik bagi guru

[70] Iis Istianah, Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Professionalisme Guru Di SMAN 1 Cikarang Utara Dan MAN Kabupaten Bekasi, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 26, No 1 Issue 1, April 2019, hlm. 79.

[71] Rusyi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI), 2018), hlm. 20.

[72] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara 2006).

SD/MI, SMP/MTs, atau SMA/MA minimal diploma empat (D-4) serta sarjana (S-1), 6). Dalam PMPN ini juga disebutkan bahwa: "Guru harus menguasai empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.[73]

Guru yang profesional juga harus memiliki beberapa kompetensi sebagaimana dikutip dalam jurnal Tiara mengemukakan bahwa kompetensi yang harus dimilki oleh seseorang guru terdiri dari 4 hal yang telah dituliskan dalam Standar Nasional Pendidikan Pasar 8 ayat 3, yakni:

1) Kompetensi pedagogik ialah kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang mencakup pada wawasan siswa, pelaksanaan serta pembelajaran, evaluasi hasil belajar serta pengembangan siswa.
2) Kompetensi kepribadian ialah kemampuan kepribadian yang arif, dewasa, berwibawa, stabil serta mantap menjadi contoh bagi siswa.
3) Kompetensi Profesional ialah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan luas yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
4) Kemampuan sosial ialah kemampuan pendidik bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik,

[73] Rima Yulianti, *Recrument Planning* Of...,hlm. 131.

sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.[74]

Adapun kutipan dari jurnal Meli Kurniati, menurut H.A.R. Tilaar juga mengatakan bahwa peran guru ialah untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mengikuti segala perkembangan di dunia. Kemudian ada tiga tugas guru yakni: *Pertama,* guru sebagai agen perubahan memegang peranan penting dan tenaga pendidik bisa menolong generasi muda untuk menghadapi proses perubahan tersebut. *Kedua,* tenaga pendidik sebagai pengembang pemahaman atau sikap. Kemudian respon tersebut berkembang untuk memahami satu sama lain sangat penting pada ruang lingkup terkecil hingga yang terbesar yakni: madrasah, keluarga atau masyarakat.[75] *Ketiga,* guru sebagai pendidik profesional pusat dari pengalaman belajar disuatu lembaga. Karena peran ini harus dikembangkan secara optimal untuk membutuhkan guru yang baik dalam memahami materi serta metodologi pendidikan modern dalam proses belajar-mengajar. Itulah alasan mengapa guru harus meningkatkan kompetensi profesionalnya.[76]

Tugas guru pada dasarnya bisa dikelompokkan menjadi tiga kategori yang meliputi:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[74] Tiara Anggi Dewi, Pengaruh Professionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Um Metro*, Vol. 3. Nomor 1, 2015, hlm. 27.

[75] *Ibid*

[76] Bunyamin, Teacher Professinalism: Study On Teacher's Professional nd Pedagogic Competence At Vocaltional High School In The Northern Coastal Of Jakarta, *IJER*, Vol. 2, Nomor 1, Juni 2016, hlm. 77.

1) Tugas profesi

Seorang guru harus melakukan proses pendidikan, pelatihan atau pengajaran. Memberikan pendidikan ialah pekerjaan tenaga pendidik pada murid harus berupaya agar bisa mengembangkan nilai-nilai hidup. Kemudian tenaga pendiidk dituntut mampu mentrasfer nilai, akan tetapi siswa dituntut untuk memiliki moral atau akhlak yang bagus, sebab tingkah laku guru akan berpengaruh pada keperibadian murid, karena konsep guru ialah sosok manusia yang harus dicontoh, sehingga penampilan seorang guru harus memilki sikap teladan.[77]

2) Tugas dalam bidang kemanusian di madrasah, wujud dari tuntutan bahwa tenaga pendidik harus mampu menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, harus menunjukan wibawa guru, tetapi bukan membuat murid menjadi takut dengan wibawa tersebut.

3) Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan, tugas ini ialah konsekuensi guru sebagai warga negara yang baik. Turut mengemban dan melakukan apa yang telah digariskan oleh bangsa negara lewat UUD 1945.

Ketiga tugas tenaga pendidik tersebut harus melaksanakan secara bersama-sama dalam kesatuan tindakan yang harmonis dan dinamis. Seorang guru bukan hanya mengajar dikelas, namun harus mampu menjadi inisiator, motivator serta dinamisator pembangunan dimana ia bertempat tinggal.[78]

[77] Yulida Agustina, Rekrtmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Manajelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, *Skripsi*: Univerisitas Raden Intan Lampung,2019, hlm. 54.

[78] Yulida Agustina, R*ekrtmen Tenaga Pendidik* ..., hlm .55.

b. Tujuan pengembangan kompetensi profesional guru

Pengembangan kompetensi professional guru dianggap penting untuk dilaksanakan, karena tenaga pendidik ialah sebuah aspek krusial dalam rangka memajukan kualitas pendidikan. Sebab profesi guru tidak dapat dikerjakan oleh seseorang yang sembarangan tak memiliki kemahiran pada bidang pendidikan. Pengembangan profesi memiliki tujuan, antaranya ialah:

1) Tujuan umum
   a) Mengembangkan keterampilan serta keahlihan sehingga dapat menjalankan tugas dengan penuh dedikasi.
   b) Mengembangkan ilmu yang sejalan dengan teknologi yang tersedia
2) Tujuan khususnya merupakan guna memperbaiki cara kerja tenaga pedidik agar menjadi lebih efektif, efesien, kreatif, inovatif, variatif serta modern.[79]

7. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan ialah dua sebutan yang asal mula mutu serta pendidikan sangat terkait pada manajemen serta sumber daya insan yang berkualitas dan professional yang bisa mengaplikasikan pengelolaan secara efektif serta efesien. Selain itu, pada upaya meningkatkan mutu energi pendidik maka wajib dilaksanakan penguatan ataupun pelatihan professional energi pendidik secara terus menerus supaya terciptanya pendidik yang

[79] *Ibid*

professional. Maka untuk mendapatkan guru yang berkualitas, sebaiknya pihak manajer mempunyai strategis khusus pada rekrutmen.[80]

Setelah dipahami pengertian mutu didalam bukunya Arbangi Manajemen Mutu Pendidikan, maka harus diketahui apa saja yang termaksud dalam indikator yang menjadikan tolak ukur mutu pendidikan yakni: raw input, proses pendidikan, hasil akhir pendidikan.[81] Pendidikan bermutu ialah pendidikan yang mampu melaksanakan proses pematangan kualitas siswa yang dikembangkan dengan cara membebaskan siswa yang ketidakkejujuran, ketidaktahuan, ketidakbenaraan, ketidakmampuan ataupun buruknya akhlak dan keimanan.[82]

Menurut Hanum Asroha yang diambil dari buku Husaini Usman, peningkatan mutu pendidikan dihitung secara keseluruhan baik pada sisi input, proses, output maupun utcome.[83] Ada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan yaitu:

1) Kinerja berkaitan pada aspek fungsional madrasah yang terdiri kinerja dalam mengajar, tenaga pendidik ialah salah satu pelaku dalam aktivitas madrasah. oleh sebab itu ia dituntu untuk mengenal tempat bekerjannya.
2) Waktu ialah sesuai dengan waktu yang lazim yang mencakup mengawali serta mengakhiri pelajaran pada tepat waktu.

[80]Bella Nur Arifa, Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin, *Jurnal ISEMA*, Vol. 5, Nomor 2, Desember 2020, hlm. 168.

[81] Arbangi, Dakir, and Umiarso, Manajemen Mutu Pendidikan , (Jakarta: Kencara, 2016), hlm. 118.

[82] *Ibid*

[83] Hanum Asrohah, *Manajemen Mutu Pendiidkan,* (Surabaya: UIN SA Press, 2014), hlm. 84

3) Handal ialah usia pelayanan bertahan lama, meliputi pelayanan prima yang diberikan madrasah menjadi prinsip agar pihak yang lain dilayani merasa senang dan puas atas layanan yang diberikan sehingga menjadi pelanggan yang baik dan setia.
4) Data tahan ialah tahan banting contohnya meskipun kris monetor, madrasah masih tetap bertahan.
5) Hubungan manusiawi ialah meliputi menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan professionalisme.[84]
6) Mudah penggunanya yaitu sarana dan prasarana dipakai seperti buku perpustakaan mudah dipinjam dikembalikan tepat waktu
7) Bentuk khusus keunggulan tertentu contohnya unggul dalam hal penguasaan teknologi informasi
8) Standar tertentu misalnya telah memenuhi standar pelayanan minimal.
9) Konsitensi yaitu konstan dan stabil misalnya mutu madrasah tidak menurun dari dulu hingga sekarang.
10) Seragam yaitu tanpa variasi, tidak tercampur misalnya madrasah melaksanakan aturan tidak pandang bulu
11) Mampu melayani yaitu meberikan pelayanan prima, misalnya madrasah menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan baik.
12) Ketetapan ialah pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan madrasah.[85]

[84] Husaini Usman, *manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hlm. 410.

8. Kerangka Teori

Proses rekrutmen ialah proses mengajak, menetapkan, mencari, ataupun menemukan sejumlah orang dari luar dan dalam instansi calon pelamar baru dengan kepribadian tertentu seperti sudah ditentukan sumber daya manusia pada perencanaaan.[86] Adapun dalam proses rekrutmen guru ini dilakukan oleh kepala madrasah untuk mendapatkan calon pelamar yang berkualitas.

Adapun pendapat Terry beberapa fungsi-fungsi manajemen yang meliputi: 1) Perencanaan ialah serangkai perbuatan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan perencanaan disusun berbagai visi, misi, strategi, sasaran atau tujuan organisasi yang tingkat awal menggunakan pengambilan keputusan yang juga merupakan akar dari manajemen.[87] 2) Pengorganisasian merupakan pembagian kegiatan kerja yang sudah direncanakan supaya tuntas oleh seluruh anggota organisasi.[88] 3) Pelaksanaan *(actuating)* berarti berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik.[89] 4) Pengawasan rekrutmen guru baru ialah proses evaluasi untuk membudayakan kecocokan dan kefasihan pelaksanaan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[85] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek...*, hlm. 411.

[86] Baiq Setia, Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Pross Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol. 1, Nomor 1, Mei-Juni 2013, Vol 1, Nomor 1 Mei-Juni 2013, hlm. 39.

[87] Chandra Wijaya, Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar Manajemen...*, Hlm. 28.

[88] Soejipto dan Raplis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 195.

[89] Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer...*, hlm. 52.

aktivitas dalam ruang lingkup pengawasan rekrutmen guru baru, serta ketercapaian berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan.[90]

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam suatu lembaga. Adapun metode penarikan calon karyawan baru ada 2 yakni: 1) metode tertutup ialah Metode tertutup ialah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para tenaga pendidik atau orag tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. 2) Metode terbuka ialah Metode terbuka ialah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak ataupun elektronik, agar tersebut luas kemasyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran akan banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified.*[91]

Adapun mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya, perekrutan harus dilaksanakan dengan mempergunakan semua jalan yang bersifat positif. Sumber tenaga kerja dapat berasal dari dalam dan dari luar lembaga. Sumber tenaga kerja dari dalam rekrutmen ini bisa diambil dari dalam lembaga dengan cara ini usaha untuk mengembangkan karir, promosi jabatan dalam lingkungan kerja sama, promosi mutasi untuk kenaikan jabatan, atau berpindahan kerja unit lainnya. Perekrutan dari dalam perlu memperhatikan informasi tentang kualifikasi pegawai, format kualifikasi berisi informasi

[90] *Ibid*, Muhammad Al Avit, *Manajemen Tenaga Guru...*, hlm. 76.
[91] *Ibid*, hlm . 47.

tentang catatan perestasi pegawai, latar belakang pendidikan dan tidaknya dipromosikan.[92]

Perekrutan tenaga kerja luar ialah tenaga kerja yang diambil dari luar instansi atau individu luar organisasi. Perekrutan cara ini dilaksanakan dengan menerima lamaran-lamaran dan berlaku bagi semua masyarakat luas yang memenuhi persyaratan.[93] Adapun proses rekrutmen guru melalui 4 kegiatan sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen dalam merekrut tenaga pendidik tersebut benar-benar matang sehingga adanya aktivitas rekrutmen madrasah dapat menerima guru baru yang baik sesuai dengan keperluan madrasah tersebut. Kemudian sejumlah persiapan tenaga pendidik baru yang dilaksanakan, yakni: a). menentukan panitia, b) syarat dari calon pelamar tenaga pendidik baru, c) jadwal rekrutmen ditentukan.[94]
b. Penyebaran pengumuman baru dilakukan dapat melalui media elektronik maupun media cetak contohnya lewat brosur, internet, sosial media dan sebagainya. Didalanya berisi tentang kriteia yang harus dipenuhi dan prosedur apa saja yang harus dilakukan untuk melamar.
c. Penerimaan lamaran guru baru sudah disebar luaskan dimasyarakat tentu akan banyak mengetahui dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercatat pada pengumuman. Adanya

[92] Mochamad Iskarim, R*ekrutemen Pegawai: Starting*..., hlm. 321-322.
[93] *Ibid*, hlm. 223.
[94]Qurratu A'yun,Dkk, *Rekrument Tenaga Pendidik SMA*.., hlm. 851.

menerima tenaga pendidik yang baik bermakna berkenaan persyaratan dan prosedur mengajukan lamaran, waktu, atapun tempat.[95]

d. Seleksi pelamar ialah sebuah proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang memiliki kesempatan besar untuk berhasil dalam pekerjaan setelah diangkat menjadi tenaga pendidik baru.[96]

Pendidikan bermutu ialah pendidikan yang mampu melaksanakan proses pematangan kualitas siswa yang dikembangkan dengan cara membebaskan siswa yang ketidakkejujuran, ketidaktahuan, ketidakbenaraan, ketidakmampuan ataupun buruknya akhlak dan keimanan.[97] Penjaminan mutu pendidikan mengacu pada standar sesuai peraturan yang berlaku yakni Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang telah ditentukan sebagai kriteria minimal yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan dan penyelenggaran pendidikan. Standar Nasional Pendidikan meliputi: a) standar kompetensi lulusan, b) standar isi, c) standar proses, d) standar penilaian, e) standar pendidik dan tenaga kependidikan, f) standar pengelolaan, g) standar sarana prasarana, h) standar pembiayaan.[98]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[95] Qurratu A'yun,, *Rekrument Tenaga Pendidik* ...., hlm. 853.
[96] *Ibid*, hlm. 31.
[97] *Ibid*
[98] Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu Dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menegah*, 2017, hlm. 3.

Adapun proses rekrutmen guru merupakan proses untuk mendapatkan calon pelamar guru yang dibutuhkan oleh madrasah sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan sebelumnya. Tentunya untuk mendapatkan guru baru kepala madrasah melakukan perencanaan yang matang seperti menentukan kriteria calon pelamar, pengorganisasian adanya tim panitia rekrutmen, pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan pengawasan yang selektif dilakukan kepala madrasah.

Namun kenyataanya, kepala madrasah masih belum menerapkan proses manajemen rekrutmen guru yang mampu mengoptimalkan kegiatan rekrutmen. Berdasarkan analisis yang sudah saya bahas bahwasanya proses manajemen rekrutmen guru di MA Tahfizhil Qur'an Medan ada yang belum sesuai dengan fungsi manajemen yakni pengorganisasian yang tidak memiliki tim rekrutmen serta pengawasan lebih mengutamakan dahulu berdasarkan kerabat atau alumni untuk merekomendasikan kepada waka kurikulum agar menerima sebagai staff mengajar dimadrasah tersebut.

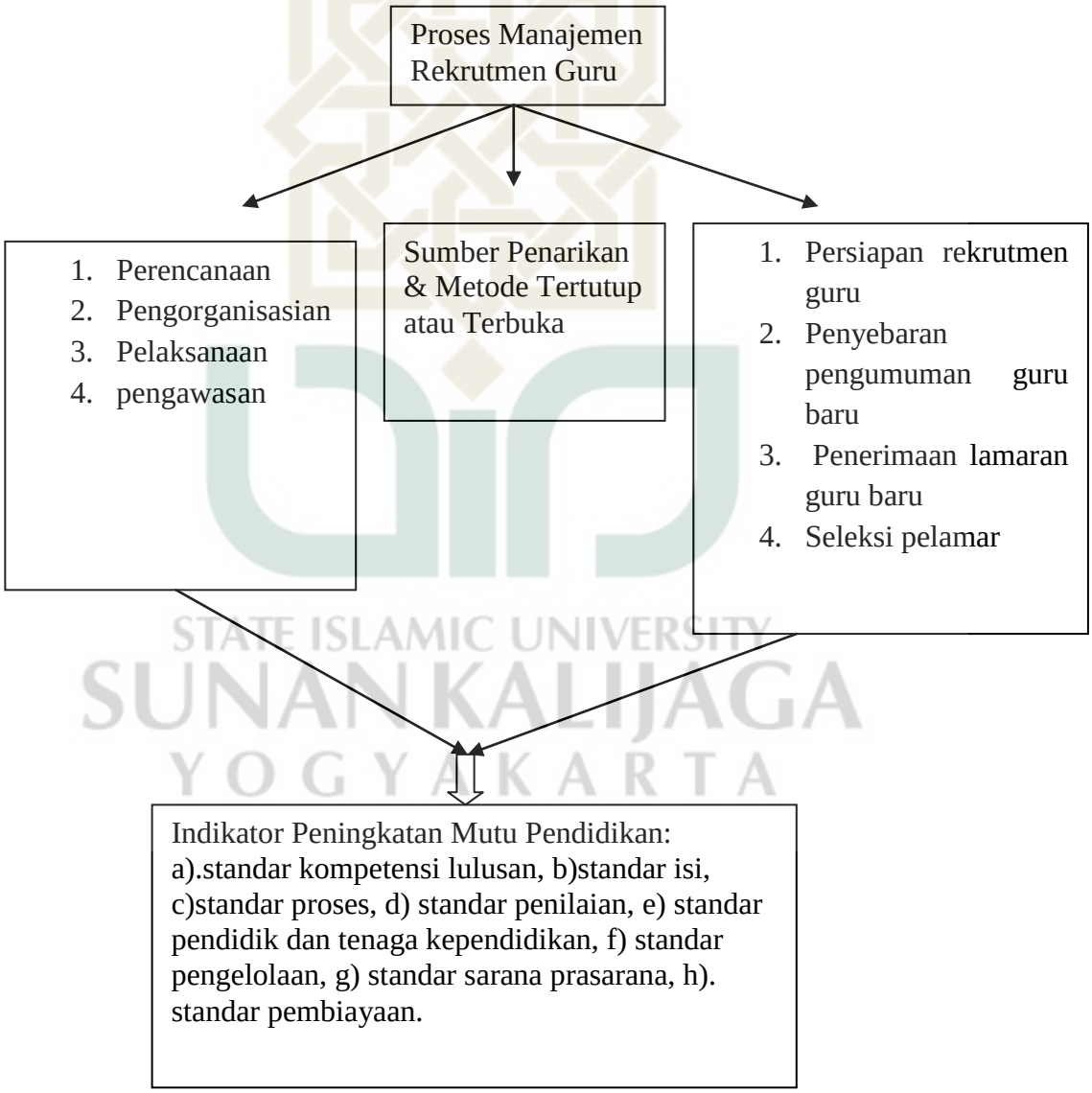
Implikasi dari adanya proses rekrutmen guru yang dilakukan kepala madrasah tidak sejalan dengan prosedur umumnya mengakibatkan adanya perubahan yang terjadi. Hal ini terlihat dari guru dari lulusan kompetensinya yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diemban mengakibatkan dalam proses mengajar guru masih cenderung menggunakan metode

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ceramah yang mengakibatkan terhadap siswa yang kurang menangkap dan kurang bersemangat diberikan guru yang berkenaan mata pelajaran.[99]

Berdasarkan pertimbangan analisis diatas, penulis memperoleh gambara tentang pentingnya manajemen rekrutmen guru dan implikasi terhadap mutu pendidikan. Hal ini dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Gambar 1.3. Skema Kerangka teori



[99] Hasil Observasi Pra Penelitian di Madrasah Aliyah Tahfizhil Qur'an Medan Pada Tanggal 15 Desember 2021, Pukul 15:20 WIB.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ialah penelitian lapangan *(field research).* Penelitian lapangan ialah penelitian dimana data diperoleh dari lapangan secara langsung sehingga bersumber primer.[100] Penelitian ini termaksud dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ialah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti menjadi instrumen kunci dalam penelitian. Objek kajian dalam penelitian ini ialah terkait proses manajemen rekrutmen guru, faktor penghambat & pendukung serta implikasi mutu pendidikan.[101]

Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk memahami tentang manajemen rekrutmen guru, serta menggunakan data yang ada untuk membuat instrumen wawancara sendiri untuk memperoleh data primer dan menggunakan data sekunder dengan menggunakan data yang sudah ada seperti foto atau dokumentasi dll. Jenis penelitian yang digunakan penelitian tipe deskriptif untuk mempelajari masalah yang ada dan prosedur kerja yang berlaku. Kajian kualitatif dan deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku dan mencoba untuk mendeskripsian, mencatat, menganalisa dan menjelaskan situasi saat ini untuk memperoleh berita mengenai kondisi yang ada.

[100] Rima Trianigsih, "Pengantar Praktik Mendidik Anak Usia Sekolah Dasar ", *Al-Ibtida*, Volume. 3, No. 2 Oktober, hlm. 199.

[101] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif,Kualitatif dan R&D dan Penelitian Pendidikan*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya), hlm.138.

2. Tempat atau Lokasi Penelitian

Penelitian tersebut dilakukan dari bulan September sampai Oktober 2021 dan lokasi ini dilaksanakan di MA Tahfizhil Qur'an Medan Jalan Williem Iskandar/ Pancing Medan Estate. Lokasi penelitian ini dapat peneliti jangkau sehingga dapat melakukan penelitian dilokasi tersebut.

3. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian atau sumber data dalam penelitian ini ialah orang, benda, atau hal-hal lain yang dijadikan sumber penelitian. Teknik yang peneliti gunakan yaitu memilih sampel dengan tujuan tertentu yang disebut *purposive sampling* dan menggunakan teknik seleksi informan untuk memperoleh beberapa individu yang potensial dan bersedia diwawancarai dengan cara menemukan seseorang atau beberapa orang terlebih dahulu yang disebutkan dengan *snowball sampling.*[102] Subjek penelitian dalam tes ini meliputi: kepala madrasah, waka kurikulum, tata usaha dan guru di MA Tahfizhil Qur'an Medan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data untuk memperoleh penelitian ini, maka teknik yang diperlukan oleh peneliti yakni :

a. Teknik observasi (pengamatan langsung)

Teknik yang bisa digunakan untuk memahami atau mengkaji kararkter yakni dengan menggunakan teknik observasi. Kunci keberhasilan dari observasi sebagai teknik pengumpulan data sangat banyak ditentukan

[102] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif, dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 218.

oleh pengamat itu sendiri, sebab pengamat mencium, melihat, atau mendengarkan sebuah objek penelitian serta kemudian merangkum dari apa yang diamati.[103]

Observasi dilakukan peneliti ialah mengadakan pengamatan secara langsung dilakukan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai MA Tahfizhil Qur'an Medan seperti: sejarah madrasah, bagunan, data pengajar, data murid, atau sarana prasarana.

b. Teknik wawancara

Penelitian ini menggunkan wawancara secara terstruktur yakni teknik dalam mengumpulkan data serta peneliti mengenal secara pasti mengenai berbagai informasi yang nantinya akan didapat, sebelum melaksanakan proses wawancara atau pengumpulan data penelitian tersebut sudah menyiapkan beberapa instrumen contohnya daftar pertanyaan pada sumber yang berbeda yakni kepada madrasah, waka kurikulum, tata usaha serta pengajar yang berkaitan pada proses manajemen rekrutmen guru yang ada di MA Tahfizhil Qur'an Medan[104]

c. Studi dokumentasi

Dokumen adalah karya atau catatan seseorang mengenai sesuatu yang telah lampau. Dokumen perihal orang atau sekelompok orang, insiden, atau kejadian dalam keadaan yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian merupakan sumber berita yang sangat berguna dalam penelitian

[103] Sugiyono, *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*, (Bandung:Alfabeta, 2015), hlm. 218.

[104] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...*, hlm.138.

kualitatif. Dokumen tersebut bisa berupa poto, gambar, teks tertulis, maupun artefacts.[105]

Setelah melaksanakan observasi atau wawancara, peneliti melaksanakan studi dokumentasi dengan memperoleh data atau isu yang dilaksanakan dengan berbagai dokumen yang berkaitan pada penelitian. Sumber dokumentasi dalam penelitian ialah seluruh data yang diperoleh dari MA Tahfizhil Qur'an Medan, mengenai struktur organisasi madrasah, visi dan misi serta profil.

5. Metode Analisis Data

Analisis data ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi, atau catatan lapangan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menguraikan ke dalam unit-unit, melaksankaan sintesa, menyusun ke dalam format, memilih mana yang penting atau mana yang akan dipelajari dalam menghasilkan kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri juga orang lain.[106]

Metode analisis data dalam penelitian ini ialah deskriptif analitik, yakni suatu usaha menyusun data atau mengumpulkan, lalu diusahakan pula adanya analisis dan interprestasi atau penafsiran terhadap data-data tersebut dengan menggunakan kata-kata. Penulis memakai analisis data lapangan dengan model Moles atau Huberman, yakni pengumpulan data yang akan

[105] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan Penelitian Gabungan.* (Jakarta:Prenadamedia Group, 2014), hlm. 389.

[106] Suharsimi Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 106.

dilakukan secara berkali-kali sampai tuntas atau data dianggap krdibel.[107] Adapun langka-langkah analisis data yang meliputi:

a. Reduksi Data

Mereduksi data bermakna menyimpulkan, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan membuang yang tidak perlu.[108]

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah seterusnya ialah mendisplay data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan atau tersusun dalam pola kaitan, sehingga akan semakin mudah dimengerti[109]

c. Vertivikasi dan Kesimpulan

Setelah data terkumpul maka diambil kesimpulan terakhir dan data benar-benar. Penarikan kesimpulan ialah suat bentuk aktivitas yang lengkap. Setelah analisis data dilakukan, maka pencatat bisa menyimpulkan persoalan yang telah diteliti. Dari hasil pengelolaan atau penganalisaan data tersebut kemudian diberikan interpretasi terhadap persoalan yang akhirnya digunakan oleh penulis sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Langkah ini diharapkan mampu menjawab rumusan persoalan yang sudah ditentukan peneliti sejak dari awal.

[107] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 337.
[108] *Ibid*, hlm. 338.
[109] *Ibid*, hlm. 341

6. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data yang dimaksud ialah untuk mendapatkan tingkat kepercayaan yang berkaitan dengan seberapa jauh tingkat keberhasilan hasil penelitian, memperjelas dan mengungkapkan data menggunakan fakta yang ada dilapangan. Dalam penelitian kualitatif ini memakai keabsahan data dengan uji kreadibiltas secara internal akan dilakukan untuk mebuktikan apakah yang diamati jelas sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi dilapangan yakni beberapa angka yang salah satunya memakai triangulasi yang sebagaimana sangat penting untuk memeriksa keabsahan data, sebab triangulasi sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat mengabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data serta sumber data yang ada.[110]

Triangulasi ialah salah satu teknik dalam pengumpulan data untuk mendapatkan temuan dan interprestasi data yang lebih akurat dan kreadibel.[111] Menurut Lexy mengklasifikasikan triangulasi menjadi tiga macam triangulasi yaitu: triangulasi sumber data, triangulasi teknik, triangulasi teori. Dalam penelitian ini, dari tiga macam triangulasi tersebut, peneliti hanya memakai sumber dan teknik. Triangulasi dengan sumber maksudnya ialah membandingkan dan memeriksa kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang didapatkan melalui alat dan waktu yang berbeda pada penelitian kualitatif. Pada teknik triangulasi, yang peneli pakai yakni wawancara dengan kepala madrasah, waka kurikulum, tata usaha dan

[110] Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru),* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 164.

[111] Lexy J. Moloeong, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan),* (Bandung, Remaja Rosdakya, 2007), hlm. 330.

guru di MA Tahfizhil Qur'an Medan, hasil tersebutlah yang peneliti pakai untuk membandingkan hasil data yang diperoleh dari wawancara pengamatan, observasi serta dokumentasi yang sudah dikumpulkan dan diperiksa.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada dalam penyusunan tesis ini dibagi ke dalam 3 bagian, yakni bagian awal, bagian utama, serta bagian akhir. Bagian awal dari page judul, halaman surat menyurat, laman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, serta daftar lampiran.

Bagian utama inti uraian penelitian, mulai dari bagian pendahuluan hingga bagian penutup yang tertuang dalam bab-bab yang itegral. Di tesis ini penulis menuangkan yang akan terjadi penelitian pada 4 bab di tiap bab ada sub-sub bab yang mengungkapkan pokok bahasan berasal bab yang berkaitan.

Bab I tesis ini berisi gambaran umum penulis tesis yang meliputi lata belakang persoalan, rumusan problem, tujuan serta kegunaan penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab II mengenai ilustrasi umum perihal MA Tahfizhil Qur'an Medan yang meliputi: sejarah berdirinya, letak geografis, visi serta misi, struktur organisasi, wahana prasarana, keadaan pengajar dan peserta didik. Bab III difokuskan pada pemaparan mengenai manajemen rekrutmen guru dan implikasinya terhadap mutu pendidikan di MA Tahfizhil Qur'an Medan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yang mencakup pembahasan mengenai proses manajemen rekrutmen guru di MA Tahfizhil Qur'an Medan, faktor penghambat serta pendukung manajemen rekrutmen di MA Tahfizhil Qur'an Medan, dan implikasi manajemen rekrutmen di MA Tahfizhil Qur'an Medan terhadap mutu pendidikan. Adapun akhir dari bagian inti tesis ini ialah Bab IV. Bab ini ialah bab epilog yang memuat simpulan dan saran –saran. Akhir dari bagian akhir tesis ini terdiri asal daftar pustaka, bagian lampiran yang terkait dengan penelitian, dan daftar riwayat hidup.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun hasil observasi, wawancara dan dokumentasi serta hasil analisis data hasil penelitian, maka ditarik kesimpulan mengenai manajemen rekrutmen guru dan implikaisnya terhadap mutu pendidikan di MA Tahfizhil Qur'an Medan, sebagai berikut:

1. Proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik di MA Tahfizhil Qur'an Medan.
   a. Perencanaan sudah terlaksanakan dengan baik mulai dengan perencanaan yang matang meliputi: persiapan rekrutmen serta dalam melakukan penyebaran mengenai adanya lowongan tenaga pendidik baru.
   b. Pengorganisasian yang belum terstruktur semua dilaksanakan oleh kepala madrasah tetapi menunjuk tata usaha dan waka kurikulum untuk membantu ketika adanya rekrutmen tenaga pendidik baru.
   c. Pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan seperti proses pendaftaran, penerimaan lamaran guru belum dilakukan dengan baik sebab dalam seleksi wawancara calon pelamar di MA Tahfizhil Qur'an Medan masih melakukan dengan adanya ikatan kekerabatan atau alumni.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

d. Pengawasan ada beberapa yang ikut terlibat dalam proses rekrutmen seperti kepala madrasah, waka kurikulum serta kepala madrasah memberi amanah dengan menunjuk tata usaha untuk menerima lamaran. Namun masih adanya tidak kesesuaian rekrutmen serta pengawasan yang belum maksimal dari kepala madrasah.

2. Faktor penghambat dan pendukung dalam perekrutan tenaga pendidik di MA Tahfizhil Qur'an Medan yakni:
   a. Faktor pendanaan dalam penyebaran pengumuman baru dalam penawaran kerja tenaga pendidik baru yang dilaksanakan hanya dapat mengandalkan tenaga pendidik dan staff yang ada di lingkungan madrasah dan penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai latar belakang pendidikan.
   b. Faktor pendukung yakni adanya peminat alumni pesantren untuk melamar di madrasah serta guru dimadrsah membantu dalam hal pencarian pegawai baru.
3. Implikasi rekrutmen terhadap mutu pendidikan di MA Tahfizhil Qur'an Medan yakni implikasi proses manajemen rekrutmen guru yang digunakan untuk mengisi jabatan tenaga pendidik MA Tahfizhil Qur'an Medan belum sesuai masih ada terdapat tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan kualifikasinya yang akibatnya para murid akan menurun aktivitas belajarnya. Kemudian metode yang dipakai didalam madrasah ialah metode tertutup yang diumumkan secara lisan kelisan terhadap tenaga pendidik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran

Maka dari hasil penelitian dapatkan, untuk memenuhi seorang tenaga pendidik yang sesuai denagn kualifikasinya, maka adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Dalam proses pengadaan tenaga pendidik, alangkah baiknya merekrut tenaga pendidik secara eksternal karena dengan begitu madrsah dapat melihat kemampuan dari calon tenaga pendidik dari segi pengesuaian bidang studi yang akan diajarkan.
2. Perlu adanya membentuk tim panitia agar proses rekrutmen tersebut bisa memiliki persiapan yang lebih baik dan berkualitas
3. Diharapkan dalam langkah-langkah rekrutmen pengimformasian agar diperluas untuk menjaring calon pelamar yang lebih berkualitas.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

A'yun, Qurratu. Dkk, "Rekrument Tenaga Pendidik SMA, *Jurnal Pendidikan"*, Vol. 4, Nomor 7, Bln Juli, 2019.

Agustina, Yulida. Rekrtmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Manajelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, *Skripsi*: Univerisitas Raden Intan Lampung, 2019.

Amirullah. *Pengantar manajemen,* Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015

Ananda, Rusyi. *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI), 2018.

Arbangi, Dakir, and Umiarso. Manajemen Mutu Pendidikan, Jakarta: Kencara, 2016

Arifa, Bella Nur. "Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin", *Jurnal ISEMA*, Vol. 5, Nomor 2, Desember 2020

Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru),* Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2012.

Arikunto, Suharsimi. *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Asrohah, Hanum. *Manajemen Mutu Pendiidkan,* Surabaya: UIN SA Press, 2014

Avit, Muhammad Al. "Manajemen Tenaga Guru Di SMP Negeri 1 Lintang Kanan", *Jurnal Manajer Pendidikan,* Vol. 14, Nomor 1, 2020.

Bafadal, Ibrahim. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi,* Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

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

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Erlangga, 2012.

Bunyamin, Teacher Professinalism: Study On Teacher's Professional nd Pedagogic Competence At Vocaltional High School In The Northern Coastal Of Jakarta, *IJER*, Vol. 2, Nomor 1, Juni 2016

Bustami, *Pengaruh Pengembangan Professionalisme Guru SMP Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kabaupaten Aceh Timur,* (Medan: Program Pascasarjana USU Medan, 2009), hlm. 5.

Cameron, Viki. Peter Grootenboer, *Human Resource Management In Education: Recruiment And Selection Of Teacher, International Journal of Management and Appliend Science,* Vol. 4, Issue-2, Feb-2018.

Dewi, Tiara Anggi. "Pengaruh Professionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang", *Jurnal Pendidikan Ekonomi Um Metro*, Vol. 3. Nomor 1, 2015.

Engkoswara & Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan,* Bandung: Alfabeta, 2010

Hanbal, Ahmad bin. Musnad Ahmad bin Hanbal (CD Program al-Maktabah alSyamilah)

Hambali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan,* Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service), 2018

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia,* Yogyakarta BPFE, 2001.

Hannum, Azizah. *Filsafat Pendidikan Islam,* Medan: Rayyan Press, 2017

Hardiyanti, Sri. "Analisis Perekrutan Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 3 Belo", *NUANSA: Jurnal Ilmiah Pendidikan STIKP Al Amin Dompu,* 2021.

Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara, cet ke XIX, 2016.

Hidayat, Rahmad. Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-Qur'an:Tentang Manajemen Pendidikan Islam,* Medan:LPPPI, 2017.

Iskarim, Mochammad. "Rekrutmen Pegawai: Starting-Poin Menejuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Islam", *Manajerial:Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* Vol 2, Nomor 2, November 2017.

Istianah, Iis. "Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Professionalisme Guru Di SMAN 1 Cikarang Utara Dan MAN Kabupaten Bekasi", *Jurnal Administrasi Pendidikan,* Vol. 26, No 1 Issue 1, April 2019.

Kurniati, Meli. Dkk, Developing Teacher's Professionaism To Improve The Quality of Education in Remote Areas, *International Journal of Education Review,* Vol. 2, Isue 2, Year 2020.

Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah", *Jurnal ISEMA,* Vol. 3. Nomor 2, Desember 2018.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Metodelogi Pendidikan Islam,* Palembang: Grafika Telindo, 2008

Manullang, M. *Dasar-dasar Manajemen,* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.

Moloeong, Lexy J. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan),* Bandung: Remaja Rosdakya, 2007.

Nasution , S. *Sosiologi Pendidikan,* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.

Nata, Abuddin. *Filsafat Pendidikan Islam,* Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2005

Nurhada, Erwin. dkk, "Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Dan Karyawan", *Jurnal: Administrasi Bisnis*. Vol. 9, Nomor 1.

Nurmalasari, Ita. Dewi Zainul Karimah, "Peran Manjemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik", *Journal Manager: Indonesia Journk Of Educatinal Management,* Vol. 2. Nomor 1, 2020.

Prasetyo, Ade Iqbal. dkk, "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk", Ko*mpetensi,* Vol 12, Nomor 2, Oktober, 2018

Prastowo, Andi. *Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional*, Yogjakarta : Diva Press, 2013

Putri, S. Adevia Ayu Kusumaning. Karwanto, "Sistem Rekrutmen Guru Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 9. No. 1 Tahun 2021.

Rahman, Nazaruddin. *Manajemen Pengajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta:Pustaka Felucia, 2009.

Risamasu, Ferdinand dkk, *Pengantar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, 2015.

Rony. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidk (Guru)", *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, Vol.14, Nomor 02, Agustus 2018.

Sagala, Syaiful. *administrasi Pendidikan Konterporer*, Bandung: CV. Alfabeta, 2000.

Sejarah Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara,https://www.icsumut.com/profil/sejarah/, di akses pada tanggal 07 November 2020, pukul 08:40 Wib.

Setia, Baiq. "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Pross Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol. 1, Nomor 1, Mei-Juni 2013, Vol 1, Nomor 1 Mei-Juni 2013

Sobri, Rachmad. "Implementasi Pengelolaan Tenaga Pendidik DI MI AZ-ZAHIR Palemebang", *Islamic Management: Jurnal Manjemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, Nomor 1, Januari 2019.

Soejipto dan Raplis Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif,Kualitatif dan R&D dan Penelitian Pendidikan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*, Bandung:Alfabeta, 2015.

Suwanto. Dkk, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta, 2013.

Trianigsih, Rima. "Pengantar Praktik Mendidik Anak Usia Sekolah Dasar ", *Al-Ibtida*, Volume. 3, No. 2Oktober

Ulum, Miftahul & Muhammad Fauzi, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTS Salfiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang", *Menara Tebuireng*, Vol. 14, No 02, Maret 2019.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2006.

Usman, Usman, *manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Wijaya, Chandra, Muhammad Rifa'i. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien*, Medan: Perdana Publishing, 2016

Wijaya, Yusuf. Inom Nasution, Ariani " Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purbabaru", *HIJRI, Vol. 9. No.* Januari-Juni 2020.

Yulianti, Rima. Munir Munir, "Recruitmen Planning of Teacher and Education Staff at MTs Yasppina Cianjur", *Advances in Social Science, Education and Humanities Reseach*, Vol 400, 7 Februari 2020.

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan Penelitian Gabungan.* Jakarta:Prenadamedia Group, 2014.