

**MODEL REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH  
IBTIDAIYAH PONDOK PESANTREN HADIRUL ULUM KECAMATAN  
ULUJAMI KABUPATEN PEMALANG**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

**Chaerunisa**  
NIM: 18104090024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2025**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chaerunisa  
NIM : 18104090024  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Indramayu, 12 Juni 2025

Yang Menyatakan



  
Chaerunisa

NIM 18104090024

## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal:

Lamp :

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

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Chaerunisa  
NIM : 18104090024

Judul Skripsi : **Model Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah  
Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum Kecamatan Ulujami  
Kabupaten Pemalang**

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 30 Juni 2025

Pembimbing Skripsi,



Dra. Wiji Hidayati, M.Ag.  
NIP: 19650525 199103 2 005

### **SURAT PENGESAHAN**



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-2087/Un.02/DT/PP.00.9/07/2025

Tugas Akhir dengan judul : MODEL REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH IBTIDAIYAH PONDOK PESANTREN HADIRUL ULUM KECAMATAN ULUJAMI KABUPATEN PEMALANG

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : CHAERUNISA  
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090024  
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Juli 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**



Ketua Sidang

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 68882184cb1af



Pengaji I

Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I  
SIGNED

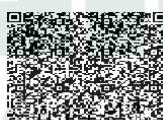
Valid ID: 688718c5df9f3



Pengaji II

Muhamad Iskhak, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 68870de9078d3



Yogyakarta, 18 Juli 2025

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 68882303745f1

**SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

## **SURAT PERNYATAAN BERJILBAB**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Chaerunisa
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Pemalang, 11 Desember 1997
NIM	:	18104090024
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	:	Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Alamat	:	ds. Samong, kec. Ulujami, kab. Pemalang
No. HP	:	+62 812-2636-2680

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubung dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Chaerunisa

## MOTTO

لَوْلَا الْمُرَبِّي مَا عَرَفْتُ رَبِّي

“Seandainya saja tidak ada Guruku, niscaya aku tidak akan mengenal tuhanku”

<sup>1</sup> قول بعض الصالحين)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Jejak Lombok. “*Lawlal Murabbi Ma'aroftu Robbi.*” Diakses 21 Juli 2025.  
<https://www.jejaklombok.com/2020/11/lawlal-murabbi-maaroftu-robbi.html>.

## **PERSEMBAHAN**

Skrripsi ini dipersembahkan untuk

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَىٰ أُمُورِ الدُّنْيَا وَالدِّينِ  
نَشْهَدُ أَنَّ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَنَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لَا يَنِي بَعْدَهُ  
اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَىٰ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَىٰ آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji syukur kepada Allah Swt atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agama Islam sebagai rahmatan lil'alamin. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Siti Nur Hidayah, M.Sc., Ph.D, selaku ketua Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
4. Ibu Nora Saiva Jananna, M.Pd., selaku sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI,
5. Ibu Dra. Wiji Hidayati, M.Ag Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencerahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
6. Bapak Muhammad Qowim, S.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik

- (DPA) yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat, dan masukan yang tak ternilai harganya kepada peneliti.
7. Kepala Sekolah, pemimpin yayasan beserta guru-guru MI Hadirul Ulum yang telah bersedia membantu peneliti untuk menjadi responden dan memberikan beberapa informasi yang dibutuhkan.
  8. Kepada suami saya Abdi Lu'lu Afrian yang telah memberikan dukungan dan nasihat serta selau menemani saya dalam setiap langkah saya.
  9. Kepada anak saya Shayna Zukhruful Maula yang telah mengajari saya apa arti seorang ibu dalam dunianya.
  10. Kepada orang tua saya, dan juga seluruh keluarga saya yang telah memberikan doa, dukungan, kasih sayang dan segalanya yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
  11. Segenap dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas bantuan dan layanan yang telah diberikan selama ini.
  12. Teman-teman seperjuangan MPI kelas A angkatan 2018 UIN Sunan Kalijaga, yang sudah seperti keluarga yang telah memberikan motivasi, dukungan dan semangatnya.
  13. Teman-teman seperjuangan MPI angkatan 2018 UIN Sunan Kalijaga, yang telah memberikan motivasi dan semangatnya.

Indramayu, 18 Juni 2025



Chaerunisa

18104090024

## ABSTRAK

**Chaerunisa, Model Rekrutmen Model Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang**

Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

Pendidikan merupakan sarana strategis dalam membentuk peradaban bangsa yang berkualitas, yang keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik. Guru memiliki peran vital dalam meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu proses rekrutmen tenaga pendidik harus dilakukan secara selektif, profesional, dan sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Pondok Pesantren Hadirul Ulum Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang, mencakup proses pelaksanaannya serta kualifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan sesuai dengan karakteristik lembaga pesantren.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala madrasah, pengelola yayasan, serta tenaga pendidik yang terlibat dalam proses rekrutmen. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahapan, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan teknik. Penelitian dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum pada tanggal 14 Januari sampai 16 Februari 2023.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, model rekrutmen dilakukan melalui dua jalur, yaitu terbuka (dengan pengumuman kepada masyarakat umum melalui media sosial, dan jaringan alumni) dan tertutup (melalui jaringan internal pesantren atau rekomendasi tokoh pesantren). Sumber rekrutmen berasal dari alumni pesantren, masyarakat sekitar, serta perguruan tinggi Islam terdekat. *Kedua*, Proses pelaksanaan rekrutmen dimulai dari perencanaan kebutuhan SDM oleh kepala madrasah, diikuti seleksi administrasi (ijazah, pengalaman mengajar, dan kelengkapan berkas), seleksi kompetensi (tes mengajar atau microteaching, dan wawancara kepribadian), hingga tahap penempatan yang mempertimbangkan kecakapan mengajar, akhlak, dan kesiapan tinggal di lingkungan pesantren. *Ketiga*, kualifikasi tenaga pendidik yang diutamakan mencakup: (1) kompetensi akademik, minimal lulusan S1 kependidikan; (2) kompetensi keagamaan, seperti kemampuan membaca Al-Qur'an dan memahami nilai-nilai Islam; (3) kompetensi kepribadian, yaitu berakhlak baik, jujur, dan loyal terhadap pesantren; serta (4) kompetensi pedagogik, yang dinilai melalui praktik mengajar langsung. Model ini dikembangkan sesuai kebutuhan lembaga yang menekankan religiusitas, loyalitas, dan integritas dalam membentuk tenaga pendidik yang profesional sekaligus mampu menjadi teladan moral bagi siswa.

**Kata Kunci:** Madrasah Ibtidaiyah, Manajemen SDM, Rekrutmen Guru

## ABSTRACT

**Chaerunisa, The Recruitment Model of Educators at Madrasah Ibtidaiyah of Pondok Pesantren Hadirul Ulum, Ulujami Subdistrict, Pemalang Regency.**

Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Education and Teacher Training, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

Education is a strategic means for shaping a quality national civilization, the success of which is highly determined by the quality of educators. Teachers play a vital role in improving educational standards; therefore, the recruitment process for educators must be conducted selectively, professionally, and systematically. This study aims to examine the recruitment model of educators at *Madrasah Ibtidaiyah* (MI) of Pondok Pesantren Hadirul Ulum, Ulujami Subdistrict, Pemalang Regency. The focus includes the implementation process and the qualifications required in alignment with the characteristics of the pesantren-based institution.

This study employs a descriptive qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving the head of the madrasah, foundation administrators, and educators involved in the recruitment process. Data analysis followed the Miles and Huberman model, which includes data condensation, data display, and conclusion drawing. To ensure data validity, this study applied triangulation techniques, including source triangulation and technique triangulation. The research was conducted at Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum from January 14 to February 16, 2023.

The findings reveal that, first, the recruitment model is conducted through two channels: open recruitment (by announcing vacancies to the general public via social media and alumni networks) and closed recruitment (through internal pesantren networks or recommendations from pesantren figures). Recruitment sources include pesantren alumni, the surrounding community, and nearby Islamic universities. Second, the recruitment process begins with human resource planning by the school principal, followed by administrative selection (diplomas, teaching experience, and required documents), competency selection (teaching demonstrations or microteaching and personality interviews), and ends with placement based on teaching ability, character, and readiness to live in the pesantren environment. Third, the prioritized educator qualifications include: (1) academic competence, with at least a bachelor's degree in education; (2) religious competence, such as the ability to read the Qur'an and understand Islamic values; (3) personality competence, including good character, honesty, and loyalty to the pesantren; and (4) pedagogical competence, assessed through teaching practice. This model is tailored to meet the institution's needs, which emphasize religiosity, loyalty, and integrity in shaping professional educators who also serve as moral exemplars for students.

**Keywords:** Educators, Human Resource Management, Islamic Boarding School, Recruitment

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>II</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>II</b>
<b>SURAT PENGESAHAN .....</b>	<b>III</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BERJILBAB .....</b>	<b>V</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>VIII</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>X</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XI</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>XII</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A.    LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
B.    RUMUSAN MASALAH .....	5
C.    TUJUAN PENELITIAN .....	5
D.    MANFAAT PENELITIAN .....	5
E.    KAJIAN PENELITIAN YANG RELEVAN .....	6
F.    KERANGKA TEORI .....	11
G.    METODE PENELITIAN .....	28
<b>BAB II .....</b>	<b>38</b>
<b>GAMBARAN UMUM .....</b>	<b>38</b>
A.    SEJARAH MADRASAH IBTIDAIYAH PONDOK PESANTREN HADIRUL ULUM .....	38
B.    VISI, MISI DAN SEMBOYAN MADRASAH IBTIDAIYAH PONDOK PESANTREN HADIRUL ULUM .....	39
C.    STRUKTUR ORGANISASI MADRASAH IBTIDAIYAH PONDOK PESANTREN HADIRUL ULUM .....	40
D.    KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN) .....	42
E.    SARANA DAN PRASARANA PENUNJANG KEGIATAN PEMBELAJARAN .....	44
F.    KEGIATAN KURIKULUM (PENGEMBANGAN DIRI/EKSTRAKURIKULER) .....	45
<b>BAB III .....</b>	<b>48</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A.    REKRUTMEN CALON TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI LEMBAGA PONDOK PESANTREN HADIRUL ULUM .....	48
1. <i>Sumber Calon Tenaga Pendidik dan Kependidikan .....</i>	49
2. <i>Model Rekrutmen: Tertutup dan Terbuka .....</i>	57
B.    PROSES PELAKSANAAN REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MI DI LEMBAGA PONDOK PESANTREN HADIRUL ULUM .....	61
1. <i>Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning) .....</i>	62
2. <i>Rekrutmen .....</i>	63
3. <i>Seleksi .....</i>	70
4. <i>Penempatan (Placement) .....</i>	73
C.    KUALIFIKASI REKRUTMEN PENDIDIK MI DI LEMBAGA PONDOK PESANTREN HADIRUL ULUM .....	77

1. <i>Kualifikasi Akademik</i> .....	77
2. <i>Kualifikasi Keagamaan</i> .....	80
3. <i>Kualifikasi Kepribadian dan Nilai Pesantren</i> .....	82
4. <i>Kualifikasi Keterampilan</i> .....	85
<b>BAB IV</b> .....	<b>89</b>
<b>PENUTUP</b> .....	<b>89</b>
A. KESIMPULAN .....	89
B. SARAN .....	90
C. PENUTUP.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	<b>96</b>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa. Melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan potensi diri secara optimal, baik dari aspek intelektual, spiritual, sosial, maupun emosional. Dalam konteks pendidikan Islam, lembaga-lembaga seperti madrasah dan pondok pesantren memiliki peran strategis dalam mencetak generasi muslim yang berakhlak mulia dan berilmu pengetahuan luas.<sup>2</sup>

Madrasah Ibtidaiyah sebagai lembaga pendidikan dasar Islam tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan umum dan agama, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, kualitas tenaga pendidik yang dimiliki oleh suatu madrasah akan sangat menentukan keberhasilan tujuan pendidikan tersebut.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi mutu pendidikan di madrasah adalah proses rekrutmen tenaga pendidik. Rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas pendidikan. Sebaliknya, rekrutmen yang dilakukan secara asal-asalan berisiko menurunkan kualitas proses belajar mengajar.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003,” in *Zitteliana*, vol. 19, 2003, 159–70.

<sup>3</sup> Ari Kartiko et al., “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah,” *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman* 13, no. 1 (2023): 1–14, <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>.

Pondok pesantren yang memiliki madrasah formal di dalamnya, seperti Pondok Pesantren Hadirul Ulum, memiliki tantangan tersendiri dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Di satu sisi, lembaga ini diharapkan mampu memenuhi standar pendidikan nasional. Di sisi lain, ia juga memiliki nilai-nilai khas pesantren yang menuntut para pendidik memahami tradisi keislaman dan budaya pesantren secara mendalam.

Pondok Pesantren Hadirul Ulum yang terletak di Kecamatan Ulujami, Kabupaten Pemalang, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan Madrasah Ibtidaiyah sebagai bentuk pendidikan formal. Lembaga ini dikenal sebagai pesantren yang berkomitmen terhadap pembinaan akhlak dan penguatan ilmu agama sejak usia dini.

Dalam beberapa tahun terakhir, kebutuhan akan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Hadirul Ulum terus meningkat, seiring dengan bertambahnya jumlah peserta didik dan berkembangnya kurikulum pendidikan. Kondisi ini menuntut manajemen pendidikan di lingkungan pesantren untuk memiliki strategi rekrutmen yang tepat dan berkelanjutan.

Model rekrutmen tenaga pendidik yang diterapkan oleh madrasah sangat beragam, tergantung pada visi dan misi lembaga, ketersediaan sumber daya manusia, serta dinamika sosial dan budaya lokal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana proses rekrutmen dilakukan di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Hadirul Ulum secara mendalam dan kontekstual.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Mizanul Hasanah and Andika Aprilianto, “Analisis Model Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Dalam Kitab Ta’Alimul Muta’Allim Syaikh Az-Zarnuji,” *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): 20–32, <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.12>.

Penelitian terhadap model rekrutmen tenaga pendidik ini menjadi penting, karena akan memberikan gambaran menyeluruh mengenai tahapan, kriteria, dan pertimbangan yang digunakan dalam merekrut guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen tenaga kependidikan, khususnya di lingkungan madrasah yang bernaung di bawah pesantren.

Selain itu, pemahaman terhadap model rekrutmen ini juga dapat menjadi acuan bagi madrasah-madrasah lain yang menghadapi persoalan serupa, terutama yang berada di wilayah pedesaan atau yang dikelola oleh pondok pesantren. Sebab, tantangan yang dihadapi sering kali bersifat khas, seperti keterbatasan tenaga ahli, minimnya dana operasional, dan keterikatan pada nilai-nilai tradisional.<sup>5</sup>

Dalam praktiknya, rekrutmen tenaga pendidik di madrasah berbasis pesantren tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik atau administratif, tetapi juga latar belakang keagamaan, loyalitas terhadap pesantren, serta kesediaan untuk tinggal dan berpartisipasi dalam kehidupan santri. Hal ini menjadikan proses rekrutmen di pesantren lebih kompleks dan membutuhkan pendekatan yang berbeda dari sekolah umum.

Menurut berbagai studi sebelumnya, proses rekrutmen yang efektif mencakup beberapa tahapan penting, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengumuman lowongan, seleksi administratif dan akademik, serta tahap wawancara dan observasi. Namun, bagaimana tahapan-tahapan ini diadaptasi dalam konteks madrasah pesantren masih jarang dikaji secara sistematis.

---

<sup>5</sup> Miko Polindi and Ida Farida, “Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penialian Kinerja Dan Kompensasi Karyawan Dala Perspektif Manajemen Syari’ah,” *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu 2*, no. 1 (2019): 90–105.

Penelitian mengenai model rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Pondok Pesantren Hadirul Ulum menjadi penting dan menarik karena madrasah ini berada dalam lingkungan pesantren yang memiliki kebutuhan guru dengan kualifikasi tidak hanya akademik, tetapi juga religius dan loyal terhadap nilai-nilai lembaga. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, diketahui bahwa

“Kami pernah merekrut guru yang belum lulus kuliah, karena yang bersangkutan sudah terbiasa di pesantren, bisa ngaji, dan sanggup mengajar daripada nunggu yang sarjana tapi tidak betah.”<sup>6</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa praktik rekrutmen di lapangan tidak sepenuhnya bergantung pada ijazah formal, melainkan mempertimbangkan kesiapan mengabdi, integritas pribadi, serta kesesuaian karakter dengan budaya pesantren. Temuan ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam sistem rekrutmen yang khas dan kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana lembaga merumuskan standar rekrutmen, proses seleksi yang diterapkan, serta bagaimana kebijakan tersebut menjawab tantangan keterbatasan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren.<sup>7</sup>

Dengan memahami model rekrutmen tenaga pendidik secara mendalam, diharapkan pihak pengelola madrasah dapat melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap sistem yang telah berjalan. Hal ini penting untuk menjamin keberlangsungan pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas di Madrasah Ibtidaiyah Hadirul Ulum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti secara lebih lanjut mengenai **Model Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Pondok**

<sup>6</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Pondok Pesantren Hadirul Ulum pada Tanggal 14 Januari 2023

<sup>7</sup> Ishlah Farah and Anis Zohriah, “Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Organisasi Pendidikan,” *Journal of Education Research* 5, no. 1 (2024): 576–82.

**Pesantren Hadirul Ulum Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang**, sebagai upaya untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan manajemen tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini hendak mengkaji tentang model rekrutmen tenaga pendidik di MI yang ada di pondok pesantren Hadirul Ulum dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen calon Guru MI di Pondok Pesantren Hadirul Ulum?
2. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen Guru di lembaga Pondok Pesantren Hadirul Ulum?
3. Bagaimana kualifikasi rekrutmen Guru MI di lembaga pondok Pesantren Hadirul Ulum?

#### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan di MI yang ada di lembaga pondok pesantren Hadirul Ulum adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana rekrutmen calon Guru MI di Pondok Pesantren Hadirul Ulum
2. Untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen Guru di lembaga Pondok Pesantren Hadirul Ulum
3. Untuk mengetahui kualifikasi rekrutmen Guru MI di lembaga pondok Pesantren Hadirul Ulum

#### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berguna bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, dapat memperkuat dan memperkaya teori-teori terutama yang berkaitan dengan model rekrutmen tenaga pendidik.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan, serta menambah wawasan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan rekrutmen guru yang berada di lembaga pondok pesantren Hadirul Ulum.

### b. Bagi lembaga pendidikan

- 1) Memberikan informasi tentang Model Rekrutmen Tenaga Pendidik.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.

### c. Bagi mahasiswa

- 1) Untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang model rekrutmen Tenaga Pendidik.
- 2) Sebagai penerapan ilmu tentang manajemen pendidikan.
- 3) Menjadi bahan informasi dan referensi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

## E. Kajian Penelitian Yang Relevan

Rekrutmen tenaga pendidik merupakan aspek penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal. Menurut Silmi rekrutmen tenaga pendidik adalah proses pencarian dan seleksi calon pendidik yang

memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk mengajar. Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Pondok Pesantren Hadirul Ulum, rekrutmen tenaga pendidik menjadi faktor utama dalam memastikan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, terutama dalam memenuhi kebutuhan pendidikan Islam yang seimbang antara aspek akademis dan spiritual.<sup>8</sup>

Konsep dan Teori Rekrutmen Tenaga Pendidik Model rekrutmen tenaga pendidik dapat dilihat melalui berbagai pendekatan, termasuk pendekatan struktural, fungsional, dan partisipatif. Lukluk menjelaskan bahwa rekrutmen tenaga pendidik yang baik harus mempertimbangkan berbagai faktor seperti kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, serta kesesuaian dengan nilai-nilai lembaga pendidikan. Dalam hal ini, Pondok Pesantren Hadirul Ulum harus memastikan bahwa model rekrutmen yang diterapkan selaras dengan prinsip pendidikan Islam dan budaya pesantren yang mengedepankan moralitas dan akhlak.<sup>9</sup>

Rekrutmen di Lembaga Pendidikan Islam Dalam konteks pendidikan Islam, rekrutmen tenaga pendidik tidak hanya memerlukan kualifikasi akademik, tetapi juga pemahaman yang mendalam mengenai ajaran agama dan kemampuan dalam menanamkan nilai-nilai spiritual kepada siswa. Halimatus mengungkapkan bahwa dalam lembaga pendidikan Islam, seperti MI di pondok pesantren, tenaga pendidik harus memiliki integritas dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, rekrutmen

---

<sup>8</sup> Silmi Amrullah, N Nurhayati, and W Windawati, “Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut,” *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 25–34, <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i1.61445>.

<sup>9</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, “Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta’mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam),” *Jurnal Pendidikan Agama Islam* XII, no. 1 (2015): 109–20.

tenaga pendidik di Pondok Pesantren Hadirul Ulum tentu harus mempertimbangkan latar belakang agama dan pemahaman agama calon pendidik.<sup>10</sup>

Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah. Proses rekrutmen tenaga pendidik di madrasah sering kali berbeda dengan lembaga pendidikan umum. Sebagai lembaga yang memadukan pendidikan agama dan pendidikan umum, madrasah memiliki kriteria tertentu dalam memilih tenaga pendidik. Menurut Novan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah umumnya melalui beberapa tahapan, seperti pengumuman lowongan, penerimaan berkas, seleksi administrasi, ujian tertulis, wawancara, dan tes psikologi. Di Pondok Pesantren Hadirul Ulum, selain tahapan tersebut, aspek keagamaan dan pemahaman terhadap ajaran Islam menjadi faktor utama dalam seleksi tenaga pendidik.<sup>11</sup>

Kualifikasi Tenaga Pendidik di Madrasah Kualifikasi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum harus mencakup kompetensi akademik dan non-akademik. Sebagai lembaga pendidikan yang berfokus pada pengajaran agama Islam, MI Hadirul Ulum membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan dalam mengajarkan nilai-nilai agama. Pendidikan tinggi di bidang agama Islam atau pendidikan agama Islam menjadi nilai tambah dalam proses rekrutmen, sebagaimana dijelaskan oleh Anwar bahwa kualifikasi ini akan mempengaruhi kualitas pengajaran di madrasah.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Halimatus Saidah Santi Deliani Rahmawati, “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Peningkatan Capacity Building Di Smp Muhammadiyah Boarding School Purwokerto” (2020).

<sup>11</sup> Novan Ramadani Agia and Indra Sudrajat, “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru),” *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran* 1, no. 02 (2023): 40–44, <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>.

<sup>12</sup> Farah and Zohriah, “Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Organisasi Pendidikan.”

Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik Berbagai metode rekrutmen dapat diterapkan untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas. Salah satu metode yang banyak digunakan adalah rekrutmen berbasis jaringan sosial atau referral, di mana pihak madrasah dapat memanfaatkan jaringan alumni atau guru yang sudah berpengalaman. Dalam hal ini, Pondok Pesantren Hadirul Ulum dapat memanfaatkan keterikatan sosial antar santri dan alumni untuk merekrut tenaga pendidik yang berkompeten dan memahami budaya pesantren. Selain itu, metode seleksi berbasis kompetensi dengan ujian dan wawancara juga penting untuk memastikan calon pendidik memiliki keterampilan dan wawasan yang sesuai.

Pengaruh Budaya Pesantren terhadap Rekrutmen Tenaga Pendidik

Budaya pesantren yang sangat kental dengan nilai-nilai keislaman dan sosial mempengaruhi proses rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Hadirul Ulum. Menurut Karomah, di pesantren, proses rekrutmen tidak hanya melibatkan penilaian akademik, tetapi juga aspek moral dan etika calon tenaga pendidik. Sebagai lembaga yang menanamkan akhlak mulia, Pondok Pesantren Hadirul Ulum harus memastikan bahwa calon pendidik memiliki akhlak yang baik, integritas tinggi, dan dapat menjadi contoh bagi para santri dalam menjalani kehidupan sehari-hari.<sup>13</sup>

Tantangan utama dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di madrasah adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas di daerah-daerah tertentu, seperti di Kecamatan Ulujami, Kabupaten Pemalang. Menurut A.Rohiem banyak madrasah di daerah terpencil kesulitan untuk memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang

<sup>13</sup> Karomah Indarwati, "Penerapan Pendidikan Multikultural Di Pondok Pesantren Al-Muayyad Surakarta," *Comm-Edu (Community Education Journal)* 1, no. 3 (2018): 121, <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v1i3.1358>.

diberikan.<sup>14</sup> Pondok Pesantren Hadirul Ulum perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif, misalnya dengan menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi atau organisasi pendidikan Islam untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Evaluasi dan Pengembangan Model Rekrutmen Tenaga Pendidik

Evaluasi terhadap model rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Hadirul Ulum sangat penting dilakukan untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan kualitas pendidikan. Menurut Zainal Arifin, evaluasi dapat dilakukan melalui feedback dari tenaga pendidik dan pihak manajemen madrasah, serta analisis terhadap kinerja pengajaran dan dampaknya terhadap siswa. Selain itu, pengembangan model rekrutmen yang lebih adaptif terhadap perkembangan zaman dan kebutuhan pendidikan yang terus berubah juga sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan globalisasi dalam pendidikan.<sup>15</sup>

Demikianlah kajian pustaka terkait model rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang, yang mencakup berbagai aspek teoretis dan praktis yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini.

Meskipun berbagai studi sebelumnya telah membahas mengenai model rekrutmen tenaga pendidik di madrasah maupun lembaga pendidikan Islam secara umum, namun kajian yang secara spesifik menyoroti praktik rekrutmen di madrasah yang bernaung langsung di bawah pondok pesantren, seperti Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang, masih terbatas. Padahal, integrasi antara sistem pendidikan formal dan nilai-nilai kepesantrenan memberikan corak

---

<sup>14</sup> Azizah Fathur Rohiem, Zulfa Rahmasari, and Yusra Arsila Hasibuan, “Penerapan Prinsip Manajemen Dalam Kegiatan Market Day Untuk Meningkatkan Keterampilan Kewirausahaan Peserta Didik,” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 08, no. 03 (2023).

<sup>15</sup> Zainal Arifin, *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen* (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan, 2019).

tersendiri dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, baik dari segi kriteria, metode, hingga tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur dengan menganalisis secara mendalam bagaimana model rekrutmen tenaga pendidik di MI Hadirul Ulum diterapkan, serta sejauh mana nilai-nilai keislaman dan kultural pesantren diinternalisasikan dalam proses tersebut.

#### F. Kerangka Teori

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### 1. Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>16</sup> Menurut pendapat Azhar Arsyad yang dikutip oleh Muhammad Iskarim “Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Rohmatun Lukluk Isnaini mengemukakan pendapat A.F. Stoner tentang manajemen sumber daya manusia “suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Artinya manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat dengan MSDM ialah

---

<sup>16</sup> Heni Ani Nuraeni and Lany Polina, “Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Jakarta Selatan,” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2020): 317–34, <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.42-07>.

suatu ilmu yang mengatur tentang hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama baik bagi perusahaan atau lembaga, masyarakat serta karyawan.<sup>17</sup>

Dalam menjalankan kegiatan baik dalam organisasi maupun perusahaan terlebih disuatu lembaga pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang ahli atau kompeten dibidangnya masing-masing agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan dapat mencapai target yang dituju.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, antara lain:

- a. Tujuan organisasi, untuk memperkenalkan keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian efektivitas organisasi.
- b. Tujuan fungsional, untuk mempertahankan kontribusi departemen yang sesuai dengan kebutuhan.
- c. Tujuan sosial, untuk merespon kebutuhan dan tantangan sosial terhadap masyarakat dengan meminimkan dampak negative bagi organisasi.
- d. Tujuan personal, untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan.<sup>18</sup>

Adapun tujuan utama manajemen sumber daya manusia ialah untuk memperoleh, memanfaatkan para pegawai atau pekerja secara efektif dan efisien, mengembangkan serta mempertahankan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>19</sup>

## 3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

<sup>17</sup> Isnaini, “Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta’mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam).”

<sup>18</sup> Husaini Abdullah, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi” 4 (2017): 9–15.

<sup>19</sup> Mochamad Iskarim, “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM Dan Islam,” *Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. November (2017): 307–27.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang sistematis untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi agar mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi.

MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif atau teknis, tetapi juga pada pengembangan potensi individu agar dapat tumbuh secara pribadi dan profesional. Pendekatan ini menempatkan manusia sebagai aset utama yang harus dikelola dengan baik, bukan sekadar alat produksi. Oleh karena itu, dalam praktiknya, MSDM juga mencakup pendekatan humanistik yang memperhatikan motivasi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut para ahli, seperti Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan untuk melaksanakan aspek-aspek personalia dalam suatu pekerjaan, termasuk rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Dalam konteks madrasah, penerapan MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki nilai-nilai keislaman dan komitmen terhadap visi pendidikan Islam yang dibawa oleh lembaga tersebut.<sup>20</sup>

Menurut P. Siagian, manfaat yang dapat diperoleh dari manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja secara terencana dan sistematis. Dengan penerapan MSDM yang baik, organisasi mampu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat,

---

<sup>20</sup> dkk. yunita ferra, *Mnajaemen Sumber Daya Manusia*, ed. Rizki Anisa Prasasti Yunita Fera (Makassar: CV. Tohar Media, 2022).

meningkatkan produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Selain itu, MSDM juga membantu dalam pengembangan potensi individu karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### 4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM menurut Cherrington(1995:11) terdiri dari:

1. Staffing/Employment, terdiri atas tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia.
2. Performance Evaluation atau penilaian kinerja sumber daya manusia
3. Compensation atau reward berupa gaji atau benefit seperti bonus tahunan, tunjangan, insentif, THR, dan lain-lain.
4. Training and Development atau pelatihan dan pengembangan bagi karyawan
5. Employee Relations atau membangun relasi yang baik antara karyawan dan atasannya
6. Safety and Health atau keamanan dan kesehatan
7. Personnel Research atau pemutusan hubungan kerja atau PHK terhadap karyawan yang disebabkan oleh banyak hal.<sup>21</sup>

#### 5. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dassler fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien. Secara umum, fungsi MSDM dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa

---

<sup>21</sup> Abdullah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi."

aspek utama, yaitu: perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta hubungan ketenagakerjaan.

**a) Perencanaan SDM (Human Resource Planning)**

Perencanaan SDM adalah proses meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan pada waktu yang sesuai, guna mendukung pencapaian tujuan strategis.

**b) Rekrutmen dan Seleksi**

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah itu, proses seleksi dilakukan untuk menyaring dan memilih kandidat terbaik yang memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan. Fungsi ini sangat penting karena kesalahan dalam perekrutan akan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas organisasi.

**c) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)**

Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja agar dapat menjalankan tugas dengan lebih baik. Sedangkan pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Fungsi ini tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga menumbuhkan motivasi dan loyalitas karyawan.

**d) Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)**

Fungsi ini berkaitan dengan pengukuran dan evaluasi atas prestasi kerja individu atau kelompok berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja berguna sebagai dasar untuk pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, pelatihan lanjutan, atau pemberian penghargaan.

e) Kompensasi dan Penghargaan (*Compensation and Reward*)

Pemberian kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima tenaga kerja atas kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk penghargaan lainnya. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong produktivitas tenaga kerja.

f) Hubungan Ketenagakerjaan (*Employee Relations*)

Fungsi ini berfokus pada pengelolaan hubungan yang harmonis antara pihak manajemen dan tenaga kerja. Hal ini mencakup penyelesaian konflik, perlindungan hukum ketenagakerjaan, serta pembinaan komunikasi yang terbuka dan efektif di lingkungan kerja.<sup>22</sup> Dengan menjalankan keenam fungsi tersebut secara optimal, manajemen sumber daya manusia akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Fungsi-fungsi ini juga saling terkait dan membentuk siklus pengelolaan SDM yang berkesinambungan.<sup>23</sup>

## Rekrutmen

### 1. Pengertian rekrutmen

---

<sup>22</sup> Iskarim, “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM Dan Islam.”

<sup>23</sup> Ani Nuraeni and Polina, “Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Jakarta Selatan.”

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjaring tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen diartikan sebagai proses pencarian dan penarikan calon karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan kualifikasi tertentu untuk mengisi posisi yang tersedia dalam suatu lembaga atau institusi. Proses ini menjadi langkah awal dalam membentuk tim kerja yang efektif dan berkinerja tinggi.<sup>24</sup>

Menurut para ahli, seperti Gary Dessler, rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar kerja yang cakap dan memenuhi syarat untuk dipekerjakan oleh organisasi. Dalam praktiknya, rekrutmen bertujuan untuk menghasilkan kumpulan kandidat yang cukup banyak dan memenuhi standar, sehingga organisasi memiliki pilihan dalam menentukan individu terbaik yang akan dipekerjakan. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilakukan secara sistematis, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan aktual tenaga kerja.<sup>25</sup>

Rekrutmen biasanya dilakukan melalui dua jalur, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal berarti mencari kandidat dari dalam lingkungan organisasi, seperti promosi atau mutasi. Sementara rekrutmen eksternal dilakukan dengan mencari calon dari luar organisasi melalui berbagai media seperti iklan lowongan kerja, kerja sama dengan lembaga pendidikan, atau melalui referensi. Kedua metode ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, sehingga penggunaannya harus disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan organisasi.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> K. A. Rahman, “Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi,” *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2015): 23–38.

<sup>25</sup> Santi Deliani Rahmawati, “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Peningkatan Capacity Building Di Smp Muhammadiyah Boarding School Purwokerto.”

<sup>26</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, n.d.).

Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya madrasah atau pesantren, proses rekrutmen memiliki ciri khas tersendiri. Selain mempertimbangkan aspek akademik dan profesionalisme, lembaga pendidikan Islam juga mempertimbangkan aspek keagamaan, akhlak, serta kesesuaian nilai-nilai personal calon tenaga pendidik dengan visi dan misi lembaga. Oleh karena itu, rekrutmen di madrasah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat ideologis dan moral, demi menjaga integritas lembaga sebagai pusat pendidikan Islam.

Secara keseluruhan, rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak langsung pada kualitas kinerja organisasi. Karyawan yang direkrut dengan proses yang tepat cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja, lebih produktif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap lembaga. Oleh sebab itu, setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam, harus memiliki model rekrutmen yang terstruktur, adil, transparan, dan adaptif terhadap perubahan zaman.<sup>27</sup>

## 2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk menyediakan kumpulan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan organisasi memperoleh kandidat yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis dan profesional, tetapi juga memiliki potensi untuk berkontribusi terhadap visi dan misi lembaga. Dengan demikian, rekrutmen menjadi fondasi penting untuk menciptakan tim yang solid dan handal.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Hidayat Hidayat and Asriyantini, “Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik,” *Jambura Journal of Educational Management* 1, no. September (2020): 60–70, <https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.163>.

<sup>28</sup> Rhizky Mathluby and Diana Harahap, “Strategi Rekrutmen Guru Di Man Insan Cendekia Serpong” (Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024).

Rekrutmen berperan sebagai sarana untuk menjembatani kebutuhan organisasi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui strategi rekrutmen yang terencana, organisasi dapat mengidentifikasi dan menarik talenta terbaik yang sesuai dengan perkembangan dan tantangan yang dihadapi. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap posisi yang kosong dapat diisi oleh individu yang mampu mengemban tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Selain itu, tujuan rekrutmen juga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Dengan melakukan seleksi yang ketat dan terstruktur, organisasi dapat meminimalisir kesalahan penempatan tenaga kerja yang berdampak pada performa dan produktivitas. Rekrutmen yang tepat dapat mendorong inovasi dan kreativitas, karena setiap karyawan yang direkrut diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

Di samping itu, rekrutmen juga berfungsi sebagai alat untuk mempertahankan daya saing organisasi. Dengan terus melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap proses rekrutmen, organisasi akan lebih mudah beradaptasi dengan dinamika pasar tenaga kerja dan perubahan kebutuhan internal. Hal ini memungkinkan organisasi untuk selalu mendapatkan calon yang up-to-date dan siap menghadapi tantangan perkembangan industri serta menjaga keberlanjutan operasional secara jangka panjang.

Secara keseluruhan, tujuan rekrutmen tidak hanya terbatas pada pemenuhan kekosongan posisi atau penambahan jumlah tenaga kerja. Rekrutmen memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi, profesionalisme, dan komitmen jangka panjang. Dengan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, rekrutmen menjadi salah satu

kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berdaya saing tinggi di era globalisasi.<sup>29</sup>

### 3. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen adalah cara atau strategi yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menarik dan menjaring calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Metode rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu *rekrutmen terbuka* dan *rekrutmen tertutup*. Rekrutmen terbuka adalah metode di mana informasi lowongan kerja disebarluaskan secara umum melalui berbagai media, seperti koran, media sosial, website, atau papan pengumuman, sehingga dapat diakses oleh siapa saja yang memenuhi syarat. Metode ini memberi peluang yang lebih luas bagi banyak pelamar dan memperbesar kemungkinan mendapatkan kandidat terbaik. Sementara itu, rekrutmen tertutup hanya dilakukan di kalangan terbatas, misalnya di antara karyawan yang sudah bekerja di dalam organisasi atau melalui jaringan internal, seperti rekomendasi dari tokoh atau pimpinan lembaga. Metode tertutup biasanya dipilih untuk efisiensi waktu atau karena mempertimbangkan loyalitas dan kedekatan nilai dengan visi lembaga, seperti yang umum diterapkan di lingkungan pendidikan berbasis pesantren.

#### a. Metode terbuka

Metode rekrutmen terbuka adalah pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk menarik calon tenaga kerja dari kalangan umum tanpa batasan khusus. Dalam metode ini, informasi mengenai lowongan pekerjaan diumumkan secara luas melalui berbagai media, seperti surat kabar, situs lowongan kerja, media sosial,

---

<sup>29</sup> Diana D W I Anggraini, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis” (2020).

papan pengumuman, atau website resmi lembaga. Tujuannya adalah agar sebanyak mungkin individu yang memenuhi kualifikasi dapat melamar dan mengikuti proses seleksi. Dengan demikian, organisasi memiliki peluang lebih besar untuk menemukan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia.

Keunggulan dari metode terbuka adalah adanya keragaman pelamar, baik dari segi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, maupun kemampuan. Hal ini memberikan keleluasaan bagi organisasi untuk melakukan seleksi secara kompetitif dan objektif. Selain itu, metode ini juga dianggap lebih transparan karena memberikan kesempatan yang sama bagi siapa pun yang berminat. Namun, tantangan dari metode ini adalah jumlah pelamar yang biasanya sangat banyak, sehingga memerlukan waktu dan sumber daya lebih besar dalam proses seleksi awal. Meskipun begitu, metode terbuka tetap menjadi salah satu cara yang efektif untuk menjaring tenaga kerja berkualitas, terutama bagi lembaga yang ingin berkembang secara profesional dan inklusif.

b. Metode tertutup

Metode rekrutmen tertutup adalah proses perekrutan yang dilakukan secara terbatas, di mana informasi lowongan kerja tidak diumumkan secara luas kepada publik. Umumnya, rekrutmen ini hanya ditujukan bagi kalangan internal organisasi atau melalui jaringan tertentu, seperti rekomendasi dari pimpinan, tokoh masyarakat, atau alumni lembaga. Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren, metode tertutup sering digunakan karena dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan lembaga yang mengutamakan nilai-nilai keagamaan, loyalitas, dan kedekatan ideologis.

Keuntungan dari metode tertutup adalah prosesnya cenderung lebih cepat dan efisien, karena kandidat yang dipilih umumnya sudah dikenal, baik secara personal maupun dari rekam jejaknya. Selain itu, metode ini juga mengurangi risiko ketidaksesuaian nilai atau budaya kerja, karena calon yang direkrut biasanya sudah memahami visi, misi, dan karakter lembaga. Namun, kelemahan dari metode ini adalah terbatasnya pilihan kandidat, yang bisa berdampak pada kurang optimalnya kualitas tenaga kerja yang diperoleh jika tidak disertai proses evaluasi yang objektif. Oleh karena itu, lembaga perlu memastikan bahwa metode tertutup tetap dilaksanakan secara profesional dan selektif.<sup>30</sup>

#### 4. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen bisa dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu:

##### a. Persiapan rekrutmen guru

Persiapan merupakan tahap awal yang sangat penting dalam proses rekrutmen guru. Tahap ini dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik, baik dari segi jumlah, bidang studi, maupun kualifikasi yang diperlukan. Lembaga pendidikan harus terlebih dahulu mengetahui apakah kebutuhan tersebut bersifat mendesak (karena ada guru yang keluar atau pensiun), atau merupakan bagian dari pengembangan lembaga (misalnya karena peningkatan jumlah siswa atau pembukaan kelas baru). Selain itu, lembaga juga harus menetapkan kriteria calon guru, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, kemampuan komunikasi, serta pemahaman terhadap nilai-nilai keislaman, terutama dalam konteks madrasah atau pesantren.

---

<sup>30</sup> Sutiawatik, “Analisis Sistem Rekrutmen Guru Di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2017, 2017).

Dalam tahap persiapan ini, lembaga juga perlu membentuk tim rekrutmen yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses seleksi, mulai dari penyusunan pengumuman hingga pengambilan keputusan. Dokumen-dokumen penting seperti formulir lamaran, daftar kualifikasi, pedoman wawancara, dan skema penilaian juga harus disiapkan secara matang. Persiapan yang terstruktur akan mempermudah proses rekrutmen berjalan secara profesional, objektif, dan efisien, serta memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan karakter lembaga pendidikan.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Setelah tahap persiapan selesai, langkah selanjutnya dalam proses rekrutmen guru adalah menyebarluaskan informasi lowongan atau pengumuman penerimaan guru baru. Pengumuman ini harus memuat informasi yang jelas dan lengkap, seperti posisi yang dibutuhkan, kualifikasi minimal, berkas yang harus dilampirkan, batas waktu pendaftaran, serta kontak yang dapat dihubungi. Tujuannya adalah agar calon pelamar memahami dengan baik apa yang diharapkan oleh lembaga dan dapat menyiapkan diri dengan sesuai.

Penyebaran pengumuman dapat dilakukan melalui berbagai media, tergantung metode rekrutmen yang digunakan. Untuk rekrutmen terbuka, media yang umum digunakan antara lain papan pengumuman madrasah, media sosial, situs resmi lembaga, grup WhatsApp komunitas pendidikan, atau bahkan surat kabar lokal. Sementara untuk rekrutmen tertutup, pengumuman biasanya disampaikan secara langsung melalui jaringan internal lembaga, rekomendasi dari tokoh pesantren, atau alumni yang sudah dikenal. Penyebaran informasi yang efektif akan membantu

lembaga menjaring pelamar potensial secara tepat dan efisien sesuai karakteristik lembaga.

c. Seleksi pelamar

Seleksi pelamar merupakan tahap penting dalam proses rekrutmen untuk menilai dan memilih calon guru yang paling memenuhi kualifikasi dan kebutuhan lembaga.

Seleksi biasanya dimulai dengan pemeriksaan administratif terhadap berkas lamaran yang masuk, seperti ijazah, sertifikat pendukung, surat lamaran, riwayat hidup (CV), serta dokumen pendukung lainnya. Dari tahap ini, pelamar yang tidak memenuhi persyaratan dasar akan langsung dieliminasi, sementara yang lolos akan melanjutkan ke tahap berikutnya.

Tahap seleksi berikutnya dapat berupa wawancara, tes kompetensi, dan praktik mengajar (*microteaching*). Wawancara dilakukan untuk menilai motivasi, kepribadian, kemampuan komunikasi, serta komitmen calon guru terhadap nilai-nilai pendidikan dan keislaman. Tes kompetensi digunakan untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan calon guru sesuai dengan bidang yang dilamar. Sedangkan praktik mengajar bertujuan untuk melihat secara langsung kemampuan pedagogis dan interaksi guru dengan siswa. Dalam konteks pesantren atau madrasah, aspek akhlak, loyalitas, dan kesiapan menjadi bagian dari kehidupan lembaga juga menjadi pertimbangan penting dalam seleksi.

d. Penentuan Penerimaan guru baru

Penentuan penerimaan guru baru dilakukan setelah seluruh tahapan seleksi dilalui oleh para pelamar, dan hasilnya dievaluasi secara menyeluruh oleh tim rekrutmen.

Keputusan akhir biasanya didasarkan pada akumulasi nilai dari berbagai aspek, seperti

kelengkapan administrasi, hasil tes kompetensi, wawancara, serta penilaian praktik mengajar. Dalam konteks madrasah atau pesantren, pertimbangan tambahan seperti akhlak, kesesuaian dengan budaya lembaga, serta kesiapan untuk terlibat aktif dalam kehidupan pesantren juga menjadi faktor penentu. Guru yang dinyatakan lolos akan diberitahukan secara resmi dan diminta untuk mengikuti proses orientasi atau masa percobaan sebagai bentuk adaptasi awal terhadap sistem kerja lembaga.<sup>31</sup>

## 5. Sumber Rekrutmen

Menurut *Sondang P. Siagian*, sumber rekrutmen adalah asal atau tempat dari mana organisasi memperoleh calon tenaga kerja yang potensial untuk mengisi posisi tertentu. Sumber rekrutmen dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal berasal dari dalam lingkungan organisasi itu sendiri, seperti promosi, rotasi jabatan, atau pengangkatan karyawan yang telah ada sebelumnya. Keuntungan dari sumber ini adalah calon sudah mengenal budaya organisasi, loyalitasnya teruji, dan proses adaptasi lebih cepat.<sup>32</sup>

Sementara itu, sumber eksternal berasal dari luar organisasi, seperti lulusan baru dari lembaga pendidikan, pelamar umum, rekomendasi tokoh masyarakat, atau lembaga penyalur tenaga kerja. Menurut Siagian, pemanfaatan sumber eksternal penting untuk mendapatkan perspektif baru, keterampilan yang lebih segar, serta membuka peluang inovasi dalam organisasi. Namun, proses ini biasanya membutuhkan waktu dan biaya lebih besar, serta adanya risiko ketidakcocokan budaya kerja.

Dengan demikian, pemilihan sumber rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan, urgensi, serta karakteristik organisasi. Kombinasi yang tepat antara sumber

---

<sup>31</sup> Mathluby and Harahap, "Strategi Rekrutmen Guru Di Man Insan Cendekia Serpong."

<sup>32</sup> P.Siagian, *Mnajemen Sumber Daya Manusia*.

internal dan eksternal dapat memperkuat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki lembaga, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan seperti madrasah atau pesantren.

Kompetensi tersebut yang harus dimiliki oleh seorang guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Kompetensi pedagogic

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif, meliputi pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar. Kompetensi ini penting agar guru dapat menyampaikan materi secara tepat, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru untuk menunjukkan kepribadian yang mantap, berakhhlak mulia, dewasa, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Guru yang memiliki kompetensi ini akan tampil dengan sikap tanggung jawab, konsisten, jujur, dan berintegritas dalam menjalankan tugasnya, serta mampu menjaga wibawa dan etika profesi di lingkungan pendidikan.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua, dan masyarakat. Guru yang memiliki kompetensi sosial mampu menjalin hubungan yang harmonis, menghargai perbedaan, serta bersikap inklusif dan kolaboratif dalam lingkungan

pendidikan. Kompetensi ini penting untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan peserta didik secara menyeluruh.

d. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara mendalam dan luas, serta mampu mengembangkan keilmuannya sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik. Guru yang memiliki kompetensi ini tidak hanya memahami isi kurikulum, tetapi juga mampu menyajikannya dengan metode yang tepat, mengaitkannya dengan konteks kehidupan nyata, serta terus meningkatkan kualitas diri melalui pelatihan dan literasi profesional berkelanjutan.<sup>33</sup>

1. Fungsi dan tugas pendidik

Seorang guru memiliki peran penting dalam mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik. Fungsi dan tugasnya meliputi:

- a. Sebagai pendidik: Mengembangkan kepribadian dan budi pekerti siswa.
- b. Sebagai pengajar: Menyampaikan ilmu, melatih keterampilan, merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta menilai hasil belajar.
- c. Sebagai fasilitator: Memotivasi, membimbing, menyediakan bahan ajar, dan menciptakan pembelajaran yang interaktif.
- d. Sebagai pembimbing: Memberikan arahan sesuai gaya belajar, mengenal potensi dan masalah siswa, serta membantu pengembangan minat dan bakat.
- e. Sebagai pelayan: Menyediakan layanan pembelajaran yang aman, nyaman, serta fasilitas belajar yang mendukung.

---

<sup>33</sup> Sutiawatik, “Analisis Sistem Rekrutmen Guru Di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.”

- f. Sebagai perancang: Menyusun rencana dan strategi pembelajaran sesuai kurikuludan prinsip PAKEM.
- g. Sebagai pengelola: Mengelola administrasi kelas dan memilih metode pembelajaran yang tepat.
- h. Sebagai inovator: Menciptakan dan mencoba strategi mengajar baru yang efektif dan kreatif.
- i. Sebagai penilai: Menyusun instrumen penilaian, melakukan evaluasi secara objektif, serta memberi remedial dan pengayaan sesuai kebutuhan siswa.<sup>34</sup>

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara secara langsung dan observasi ke lapangan untuk memperoleh informasi dan data secara mendalam terkait dengan model rekrutmen tenaga pendidik yang ada di pondok pesantren Hadirul Ulum. Penelitian kualitatif lebih fokus dalam mendeskripsikan suatu hal berupa sifat maupun hakikat gejala maupun nilai suatu objek tertentu. Metode penelitian kualitatif ialah suatu metode yang dipergunakan sebagai penelitian tentang kondisi suatu obyek alamiyah, yang mana instrument penelitiannya ialah peneliti itu sendiri, triangulasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data, analisis datanya bersifat induktif.

---

<sup>34</sup> Ali Mufron, *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Aura Pustaka, 2013).

Menurut pendapat Sugiyono:2015 “metode penelitian kualitatif ialah metode dengan berlandaskan filsafat postpositivisme, yang mana penelitian ini digunakan terhadap suatu kondisi obyek alamiyah, yang mana seorang peneliti sebagai instrument kunci, suporsive dan snowbaal dilaksanakan untuk mengambil sampel sumber data, triangulasi (gabungan) sebagai teknik pengumpulan serta analisis data bersifat kualitatif/induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekan pada makna dibanding generalisasi.” Metode kualitatif dipergunakan sebagai upaya untuk mendapatkan data secara mendalam yang mengandung makna yang sebenarnya, oleh karena itu pada penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.<sup>35</sup>

## 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pondok Pesantren Hadirul Ulum, yang berlokasi di Desa Tasikrejo, Kecamatan Ulujami, Kabupaten Pemalang, pada bulan Januari hingga Februari 2023. Selama periode tersebut, peneliti melakukan serangkaian kegiatan, mulai dari tahap persiapan dan perizinan, observasi lapangan, wawancara dengan pihak terkait, dokumentasi data, hingga analisis, triangulasi, dan penyusunan laporan akhir.

## 3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah individu-individu yang memiliki peran dan keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum. Mereka meliputi kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, pengurus pondok pesantren, serta staf yang menangani urusan kepegawaian

---

<sup>35</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Patta Rappana, 1st ed. (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021).

atau sumber daya manusia. Subyek-subyek ini dipilih karena memiliki wawasan, pengalaman, dan otoritas dalam merancang dan melaksanakan kebijakan rekrutmen guru di lingkungan madrasah.<sup>36</sup>

Selain itu, peneliti juga melibatkan beberapa guru yang telah melewati proses rekrutmen di lembaga tersebut sebagai informan pendukung. Kehadiran guru sebagai subyek pelengkap bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat reflektif dan evaluatif, khususnya terkait pengalaman mereka dalam mengikuti proses seleksi dan adaptasi pasca diterima. Dengan demikian, data yang diperoleh dari berbagai sudut pandang ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai model rekrutmen yang diterapkan serta efektivitasnya dalam memenuhi kebutuhan lembaga.<sup>37</sup>

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara mendalam (in-depth interview) kepada pihak-pihak yang berperan langsung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum, seperti kepala madrasah, pengurus pondok pesantren, serta staf yang menangani kepegawaian. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi yang detail mengenai model rekrutmen yang diterapkan, alasan di balik kebijakan yang diambil, serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen. Selain itu, wawancara juga dilakukan kepada beberapa

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

<sup>37</sup> Matthew Huberman, Micchael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis*, n.d.

guru terpilih untuk mendapatkan perspektif dari sisi pelamar atau tenaga pendidik yang telah direkrut, guna memperkuat validitas data penelitian.<sup>38</sup>

**Tabel Informan**

No.	Jabatan	Keterangan
1	Kepala Madrasah	Informan utama
2	Ketua Yayasan	Informan utama
3	Bagian Sarana dan Prasarana / Guru	Informan pendukung (guru)
4	Bagian Humas / Guru	Informan pendukung (guru)
5	Pembina Qori / Guru	Informan pendukung (guru)
6	Guru bidang studi (alumni pondok)	Informan pendukung (guru)

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung situasi, perilaku, dan aktivitas yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan terhadap proses dan lingkungan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum, termasuk bagaimana interaksi antara pihak madrasah dengan calon guru, suasana seleksi, serta tata cara pelaksanaan tahap-tahap rekrutmen. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh data faktual yang tidak dapat dijangkau hanya melalui wawancara, sekaligus sebagai upaya untuk memperkuat dan memverifikasi temuan yang diperoleh dari sumber lisan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan budaya lembaga secara langsung, terutama dalam lingkungan pesantren yang memiliki karakteristik khas.<sup>39</sup> Dalam penelitian ini, observasi dilakukan terhadap empat aspek utama, yaitu proses rekrutmen, lingkungan seleksi, interaksi antara pihak madrasah dan

<sup>38</sup> Jenita Doli, *Metodologi Penelitian Keperawatan* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2016).

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

calon guru, serta tata cara pelaksanaan tiap tahap rekrutmen. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh data faktual dan memahami konteks budaya lembaga secara langsung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah dokumen-dokumen tertulis, arsip, atau catatan resmi yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang mendukung hasil wawancara dan observasi, seperti surat keputusan rekrutmen, form pendaftaran calon guru, kriteria seleksi, notulen rapat rekrutmen, serta struktur organisasi Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum. Melalui dokumentasi, peneliti dapat memahami alur administratif dan landasan formal yang digunakan dalam pelaksanaan proses rekrutmen. Teknik ini juga berguna untuk memverifikasi informasi dan menguatkan keabsahan data yang telah diperoleh dari sumber lainnya.<sup>40</sup>

**Tabel Dokumentasi**

No.	Jenis Dokumen	Keterangan Fungsi dalam Penelitian
1	Surat Keputusan Rekrutmen	Untuk mengetahui legalitas dan prosedur formal rekrutmen
2	Formulir Pendaftaran Calon Guru	Sebagai bukti administratif proses rekrutmen
3	Kriteria Seleksi	Menjelaskan standar dan indikator seleksi calon pendidik
4	Notulen Rapat Rekrutmen	Memberikan informasi tentang hasil musyawarah panitia
5	Struktur Organisasi Madrasah	Menjelaskan peran dan posisi pelaksana rekrutmen
6	Kalender Akademik	Mengaitkan waktu pelaksanaan rekrutmen dengan program kerja

<sup>40</sup> Prof. Dr Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 2010.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah, menata, dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan dari lapangan untuk memperoleh makna dan pemahaman yang mendalam terhadap objek penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data tidak hanya bertujuan mencari angka atau statistik, tetapi lebih menekankan pada penggalian makna, pola, dan hubungan antar informasi yang bersifat deskriptif. Proses ini dilakukan secara sistematis melalui langkah kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga peneliti dapat menemukan jawaban atas rumusan masalah dan tujuan penelitian.<sup>41</sup>

Analisis data menjadi tahap krusial dalam penelitian karena dari sinilah hasil dan temuan yang valid dapat dihasilkan. Tanpa analisis yang cermat, data yang telah dikumpulkan hanya akan menjadi kumpulan informasi tanpa arah. Oleh karena itu, analisis data harus dilakukan secara teliti, objektif, dan berkesinambungan, dimulai sejak proses pengumpulan data hingga penulisan hasil akhir penelitian.

### a. *Data Condensation* (Kondensasi Data)

Kondensasi data merupakan proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah dari catatan lapangan, wawancara, atau dokumen ke dalam bentuk yang lebih terorganisasi. Peneliti mengeliminasi data yang tidak penting, mengelompokkan data berdasarkan tema tertentu, serta menyoroti bagian-bagian yang dianggap penting untuk menjawab rumusan masalah. Reduksi data membantu peneliti untuk tidak tenggelam dalam tumpukan informasi, sehingga analisis dapat berjalan lebih terarah dan efisien sesuai tujuan penelitian.

### b. *Data display* (penyajian data)

---

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 10th ed. (BANDUNG: Alfabeta, 2010).

Data display atau penyajian data adalah tahap dalam analisis kualitatif di mana data yang telah direduksi disusun secara sistematis agar mudah dipahami dan dianalisis lebih lanjut. Penyajian ini dapat berupa narasi deskriptif, tabel, matriks, bagan alur, atau peta konsep yang menggambarkan hubungan antar data. Tujuannya adalah untuk mempermudah peneliti melihat pola, kecenderungan, serta makna yang terkandung dalam data. Dalam penelitian tentang model rekrutmen tenaga pendidik, penyajian data membantu peneliti menampilkan proses, tahapan, serta pelaku rekrutmen secara runut, sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan yang logis dan mendalam.

c. *Conclusion Drawing/Verification*

*Conclusion drawing* atau penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam analisis data kualitatif, di mana peneliti merumuskan inti makna dari data yang telah direduksi dan disajikan. Kesimpulan ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang diajukan sejak awal, dan menggambarkan pola-pola, hubungan, serta temuan-temuan penting dari hasil penelitian. Verifikasi dilakukan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik benar-benar valid, konsisten, dan didukung oleh data yang memadai. Proses ini melibatkan peninjauan kembali catatan lapangan, triangulasi sumber, dan pertimbangan dari perspektif yang berbeda. Dalam konteks penelitian rekrutmen tenaga pendidik, kesimpulan yang diambil akan menjelaskan model yang digunakan, efektivitasnya, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya.<sup>42</sup>

6. Teknik Keabsahan Data

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penlitian Kuantitatif*, 2022.

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data menjadi aspek yang sangat penting untuk menjamin bahwa temuan yang diperoleh benar-benar mencerminkan realitas di lapangan.<sup>43</sup> Teknik keabsahan data digunakan untuk menghindari bias subjektivitas peneliti serta memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya. Salah satu teknik yang umum digunakan adalah *triangulasi*, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber, metode, atau waktu yang berbeda. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala madrasah, pengurus pesantren, dan guru yang telah direkrut. Sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk melihat konsistensi informasi yang ditemukan.<sup>44</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan keabsahan data. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala madrasah, ketua yayasan, dan guru-guru yang terlibat dalam proses rekrutmen. Triangulasi teknik diterapkan melalui kombinasi wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi terkait proses rekrutmen. Sementara itu, triangulasi waktu dilakukan dengan mengulang pengumpulan data pada waktu yang berbeda guna memastikan konsistensi jawaban dan situasi lapangan. Teknik triangulasi ini digunakan agar data yang diperoleh lebih objektif, valid, dan mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan.

#### A. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penulisan skripsi ini disusun dalam empat bab utama, yang masing-masing memiliki fokus pembahasan sebagai berikut:

---

<sup>43</sup> Ahmad Mustamil Khoiron Adhi Kusumastuti, *Metode Penelitian Kualitatif*, Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (Semarang, 2019).

<sup>44</sup> Hardani, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Repository.Uinsu.Ac.Id (Yogyakarta, 2020).

## **BAB I: Pendahuluan**

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah yang mendasari pentingnya penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, metode penelitian yang digunakan (jenis, pendekatan, teknik pengumpulan dan analisis data), serta sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan. Bab ini memberikan arah dan fondasi awal dari keseluruhan isi penelitian.

## **BAB II: Gambaran Umum**

Bab ini membahas profil lokasi penelitian, yaitu Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang, yang mencakup sejarah singkat, struktur organisasi, visi dan misi, serta kondisi tenaga pendidik. Selain itu, juga dipaparkan teori-teori pendukung seperti konsep manajemen sumber daya manusia, pengertian dan proses rekrutmen, prinsip-prinsip rekrutmen, serta karakteristik tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam.

## **BAB III: Hasil Pembahasan**

Bab ini merupakan inti dari penelitian, berisi hasil temuan di lapangan mengenai model rekrutmen tenaga pendidik yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Hadirul Ulum. Pembahasan mencakup tahapan-tahapan rekrutmen, metode yang digunakan (terbuka atau tertutup), pertimbangan dalam seleksi, serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Seluruh data dianalisis secara kualitatif dan dikaitkan dengan teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya.

## **BAB IV: Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, disusun berdasarkan rumusan masalah. Selain itu, dalam bab ini juga disampaikan saran-saran yang bersifat

konstruktif untuk lembaga terkait, serta rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji tema serupa.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Rekrutmen calon tenaga pendidik dan kependidikan di MI Hadirul Ulum dilakukan melalui dua jalur utama, yaitu internal dan eksternal. Sumber internal berasal dari alumni pondok pesantren dan tenaga pendidik yang sudah pernah magang atau mengajar sebelumnya, sedangkan sumber eksternal berasal dari lembaga pendidikan Islam seperti STAI dan IAIN. Model rekrutmen yang digunakan adalah kombinasi antara model tertutup (rekomendasi langsung) dan model terbuka (pengumuman di media sosial atau kerja sama dengan instansi pendidikan), bergantung pada kebutuhan mendesak dan karakter posisi yang dibutuhkan.
2. Proses pelaksanaan rekrutmen di MI Hadirul Ulum mencakup tahapan yang cukup sistematis, dimulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, hingga penempatan. Perencanaan SDM disesuaikan dengan jumlah santri, kebutuhan kurikulum, dan program baru yang dikembangkan. Seleksi dilakukan melalui beberapa metode seperti wawancara, tes kemampuan dasar, dan simulasi mengajar. Penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kecocokan kompetensi dengan kebutuhan lembaga, dengan dilengkapi program orientasi dan pembinaan nilai-nilai pesantren.
3. Kualifikasi yang ditetapkan meliputi empat aspek utama:
  - a) Kualifikasi Akademik: minimal lulusan S1 dari jurusan yang relevan seperti PGMI atau PAI.
  - b) Kualifikasi Keagamaan: mampu membaca kitab kuning, mengajar ngaji, dan memahami dasar-dasar ilmu syar'i.

- c) Kualifikasi Kepribadian dan Nilai Pesantren: loyal terhadap lembaga, memiliki akhlak yang baik, dan berkomitmen terhadap visi misi pesantren.
- d) Kualifikasi Keterampilan: mampu mengajar dengan baik, memiliki komunikasi efektif, serta menguasai teknologi dasar pendidikan seperti Microsoft Office dan media digital.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait, sebagai berikut:

### 1. Bagi Lembaga Pondok Pesantren Hadirul Ulum

Disarankan untuk menyusun pedoman rekrutmen yang lebih terstruktur dan terdokumentasi agar proses rekrutmen lebih objektif, transparan, serta mudah dievaluasi. Hal ini dapat mencakup standar kualifikasi, tahapan seleksi, serta indikator kompetensi.

### 2. Bagi Manajemen MI Hadirul Ulum

Diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas proses seleksi, tidak hanya menilai dari latar belakang akademik, tetapi juga kemampuan praktis, keterampilan digital, dan kecocokan dengan budaya pesantren. Peningkatan pelatihan dan orientasi bagi tenaga baru juga penting untuk mendukung adaptasi mereka.

### 3. Bagi Calon Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perlu menyiapkan diri tidak hanya dari sisi akademik, tetapi juga dari aspek kepribadian, nilai-nilai keagamaan, dan kemampuan teknologi. Sikap terbuka dan

kesiapan beradaptasi dengan budaya pesantren menjadi modal penting dalam dunia kerja berbasis pendidikan Islam.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan membandingkan praktik rekrutmen di pondok pesantren lain, atau menganalisis dampak model rekrutmen terhadap kinerja lembaga secara lebih mendalam melalui pendekatan kuantitatif.

### C. Penutup

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan pertolongan-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Model Rekrutmen Tenaga Pendidik di MI Pondok Pesantren Hadirul Ulum kecamatan Ulujami kabupaten Pemalang” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang mendalam mengenai bagaimana proses rekrutmen dilaksanakan di lingkungan pesantren, dengan menyoroti sumber calon, tahapan rekrutmen, serta kualifikasi yang ditetapkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam, khususnya yang berbasis pesantren, dalam meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia secara lebih profesional tanpa meninggalkan nilai-nilai khas pesantren.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademik maupun praktis, khususnya dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husaini. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi" 4 (2017): 9–15.
- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Patta Rappana. 1st ed. Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021.
- Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron. *Metode Penelitian Kualitatif. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo*. Semarang, 2019.
- Agia, Novan Ramadani, and Indra Sudrajat. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)." *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran* 1, no. 02 (2023): 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>.
- Aldino, Muhammad, Nurul Hidayati Murtafiah, and Tamyis. "Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru." *Unisan Journal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 2, no. 5 (2023): 800–808.
- Amalia, Viki, and Zainal Arifin. "Kepemimpinan Nyai Dalam Memelihara Kajian Kitab Kuning Di Ma'had Aly Nurul Jadid Probolinggo." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2018): 215–30. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.32-01>.
- Amrullah, Silmi, N Nurhayati, and W Windawati. "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut." *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 25–34. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i1.61445>.
- Anggraini, Diana D W I. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis," 2020.
- Ani Nuraeni, Heni, and Lany Polina. "Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Jakarta Selatan." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2020): 317–34. <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.42-07>.
- Arifa, Bella Nur. "Pelaksanaan Manejemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin." *Isema* 5, no. 2 (2020): 167–76.
- Arifin, Syamsul, and Mega Silvia. "Internalisasi Kultur Pesantren Pada Pembentukan Karakter Siswa Melalui Desain Berbasis Kelas Dan Organisasi Sekolah." *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 3, no. 2 (2020): 257. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v3i2.623>.
- Arifin, Zainal. *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen*. Yogyakarta: Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan, 2019.
- Darmansah, Tengku, Muhammad Ibnu, and Rama Oktapiianingsi. "Peran Rekrutmen Dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan" 2, no. 2 (2024): 355–59.
- Doli, Jenita. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2016.

- Farah, Ishlah, and Anis Zohriah. "Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Organisasi Pendidikan." *Journal of Education Research* 5, no. 1 (2024): 576–82.
- Fitri, Lidya, and Jamilus. "Transformasi Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Dan Kinerja." *DIRASAH: Jurnal Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2023): 468–79.  
<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/946/753>.
- Hadipranata, Qurrata A'yunina Ciptantri, Muhammad Robi Nurwahyudi, and Eka Ambara. "Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Man 3 Yogyakarta." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 3, no. 4 (2023): 1371–85.  
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i4.859>.
- Hafizin, Herman. "Merumuskan Visi Dan Misi Lembaga Pendidikan." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022): 67.  
<https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2024>.
- Hardani. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Repository.Uinsu.Ac.Id.* Yogyakarta, 2020.
- Hasanah, Mizanul, and Andika Aprilianto. "Analisis Model Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Dalam Kitab Ta'Alimul Muta'Allim Syaikh Az-Zarnuji." *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): 20–32.  
<https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.12>.
- Hastini, Lasti Yossi, Rahmi Fahmi, and Hendra Lukito. "Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi Dapat Meningkatkan Literasi Manusia Pada Generasi Z Di Indonesia?" *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)* 10, no. 1 (2020): 12–28.  
<https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678>.
- Hidayat, Hidayat, and Asriyantini. "Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik." *Jambura Journal of Educational Management* 1, no. September (2020): 60–70.  
<https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.163>.
- Huberman, Matthew, Micchael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis*, n.d.
- Huda, Miftahul. "Perkembangan Pendidikan Islam Di Indonesia Dan Upaya Penguatannya Dalam Sistem Pendidikan Nasional." *Journal of Islamic Education Research* 1, no. 02 (2020): 39–53. <https://doi.org/10.35719/jier.v1i02.24>.
- Indarwati, Karomah. "Penerapan Pendidikan Multikultural Di Pondok Pesantren Al-Muayyad Surakarta." *Comm-Edu (Community Education Journal)* 1, no. 3 (2018): 121.  
<https://doi.org/10.22460/comm-edu.v1i3.1358>.
- Iskarim, Mochamad. "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM Dan Islam." *Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. November (2017): 307–27.
- Islamic, Jurnal, and Education Manajemen. "Manajemen Sarana Dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Ar-Rosyidiyah." *Jurnal Islamic Education Manajemen* 4, no. 1 (2019): 77–92.

<https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5645>.

Isnaini, Rohmatun Lukluk. "Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)." *Jurnal Pendidikan Agama Islam* XII, no. 1 (2015): 109–20.

Kartiko, Ari, Mauhibur Rokhman, Achmad Agus Priyono, and Susanto Susanto. "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah." *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman* 13, no. 1 (2023): 1–14. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>.

Kurniawan, Bayu, Sri Hartono, Kosasih, Almasyah, and Desy Yulianti. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Repository Alungcipta*. Vol. 1, 2023. <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>.

Mathluby, Rhizky, and Diana Harahap. "Strategi Rekrutmen Guru Di Man Insan Cendekia Serpong." Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024.

Maujud, Fathul. "Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Penelitian Keislaman* 14, no. 1 (2018): 30–50.

Muawwanah, Siti, and Astuti Darmiyanti. "Internalisasi Pendidikan Karakter Islam Di Madrasah Ibtidaiyah." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2022): 909–16. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2007>.

Mufron, Ali. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Aura Pustaka, 2013.

Mulyani, Sri, Anis Fauzi, and Agus Gunawan. "Personnel Management Function Analysis: Book Review by Edwin B. Flippo as the Scope of Education Management." *Journal of Educational Analytics (JEDA)* 3, no. 2 (2024): 409–16. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jeda>.

P.Siagian, Sondang. *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, n.d.

Polindi, Miko, and Ida Farida. "Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penialian Kinerja Dan Kompensasi Karyawan Dala Perspektif Manajemen Syari'ah." *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu* 2, no. 1 (2019): 90–105.

Rahman, K. A. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi." *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2015): 23–38.

Rekrutmen, Dalam, Karyawan Tantangan, and D A N Strategi. "Jurnal Analisis Dan Manajemen Strategis Jurnal Analisis Dan Manajemen Strategis" 6, no. 1 (2025): 62–66.

Rohiem, Azizah Fathur, Zulfa Rahmasari, and Yusra Arsila Hasibuan. "Penerapan Prinsip Manajemen Dalam Kegiatan Market Day Untuk Meningkatkan Keterampilan Kewirausahaan Peserta Didik." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 08, no. 03 (2023).

Sandela, Maivia. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 155. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>.

Santi Deliani Rahmawati, Halimatus Saidah. "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Peningkatan Capacity Building Di Smp Muhammadiyah Boarding School Purwokerto," 2020.

Sedán, Pastrana -, ـ. غسان, Badan Amil Zakat Nasional, Laporan Perubahan Liabilitas D A N Dana, Laporan Keuangan, Yang Beraktair, Human Relief, et al. "SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON TENAGA PENDIDIK DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN 2018." *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2020.

Shomad, Bukhori Abdul. "Implementing Islamic Leadership Values in Pancasila." *Proceedings of the 2nd Southeast Asian Academic Forum on Sustainable Development (SEA-AFSID 2018)* 168 (2021): 438–44. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210305.083>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

\_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 10th ed. BANDUNG: Alfabeta, 2010.

\_\_\_\_\_. *Metode Penlitian Kuantitatif*, 2022.

Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Pendidikan*, 2010.

Sutiawatik. "Analisis Sistem Rekrutmen Guru Di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2017, 2017.

Syam, Aldo Redho. "Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam." *Educan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2017). <https://doi.org/10.21111/educan.v1i2.1442>.

"UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003." In *Zitteliana*, 19:159–70, 2003.

Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, and Nova Intania. "Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren." *Jurnal Kependidikan Islam* 12 (2022): 171–81. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>.

yunita ferra, dkk. *Mnajaemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Rizki Anisa Prasasti Yunita Fera. Makassar: CV. Tohar Media, 2022.

Zarkasi, Ahmad. "Peningkatan Keterampilan Guru Dalam Penyusunan Rpp Berbasis Hots Melalui Workshop Dan Pembimbingan Di Sma Negeri 8 Penajam Paser Utara." *Kompetensi* 12, no. 1 (2019): 86–96. <https://doi.org/10.36277/kompetensi.v12i1.20>.