

**EFEKTIVITAS REKRUITMEN TENAGA PENDIDIK
DI SEKOLAH DASAR ILMU TERPADU (SDIT) ALAM
HARAPAN UMMAT PURBALINGGA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama
Islam Negeri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam(S.Pd.I)**

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

**NUR BAROKAH
NIM. 1223303052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2016**

Efektivitas Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga

Nur Barokah
NIM: 1223303052

Abstrak

Rekrutmen adalah suatu proses dalam mencari dan menemukan calon tenaga kerja baru yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi. Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, terdapat beberapa masalah yang sering terjadi yaitu masalah perencanaan yang kurang matang. Kemudian dari segi waktu dalam penginformasian adanya rekrutmentenaga pendidik terlalu singkat sehingga akan menyulitkan pelamar yang akan melamar. Seharusnya waktu untuk penginformasian rekrutmen ini harus diperhitungkan dengan matang dan jelas kepada para pelamar. Sehingga para pelamar dapat mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik. Permasalahan lain juga terjadi pada saat penentuan persyaratan tenaga pendidik yang tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan/akademis pelamar, namun ada hal-hal lain yang menjadi kualifikasi utama bagi kepala sekolah dalam merekrut tenaga pendidiknya.

Persoalan yang akan dijawab dalam penelitian adalah bagaimana efektivitasan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat dalam rangka pencapaian tujuan sekolah.

Untuk mengkaji lebih mendalam tentang keefektivitasan rekrutmen tenaga pendidik akan digunakan teori pengukuran efektivitas menurut Martani dan Lubis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yakni mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, tim rekrutmen, HRD yayasan dan tenaga pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga sudah efektif . Hal ini ditunjukkan dengan kualitas kinerja tenaga pendidik yang baik. Adapun hal-hal yang menjadi faktor keberhasilan rekrutmen yaitu: kerjasama yang baik antara pihak Yayasan Harapan Ummat dengan pihak sekolah, proses seleksi yang dilakukan bertahap selama dua hari, dengan proses seleksi yang bertahap akan mengurangi beban pikiran calon tenaga pendidik karena tidak dalam satu waktu melaksanakan tes seleksi dan kerjasama yang baik antara Kerjasama yang baik antara pihak Yayasan Harapan Ummat dengan pihak sekolah.

Kata Kunci: Efektivitas, Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Kinerja Tenaga Pendidik

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	5
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kajian Pustaka	9
G. Sistematika Pembahasan.....	15

BAB II : EFEKTIVITAS MODEL REKRUITMEN TENAGA

PENDIDIK

A. Konsep Efektivitas	17
1. Pengertian Efektivitas	17
2. Indikator Efektivitas.....	19
B. Pengertian dan Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik	20
1. Pengertian Tenaga Pendidik.....	20
2. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik	24
3. Langkah-langkah Model Rekrutmen Tenaga Pendidik .	31
4. Kendala-kendala Rekrutmen.....	34
C. Kinerja Tenaga Pendidik	37
1. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik.....	37
2. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik.....	39

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	44
B. Sumber Data	44
C. Teknik Pengumpulan Data	45
D. Teknik Analisis Data	47

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

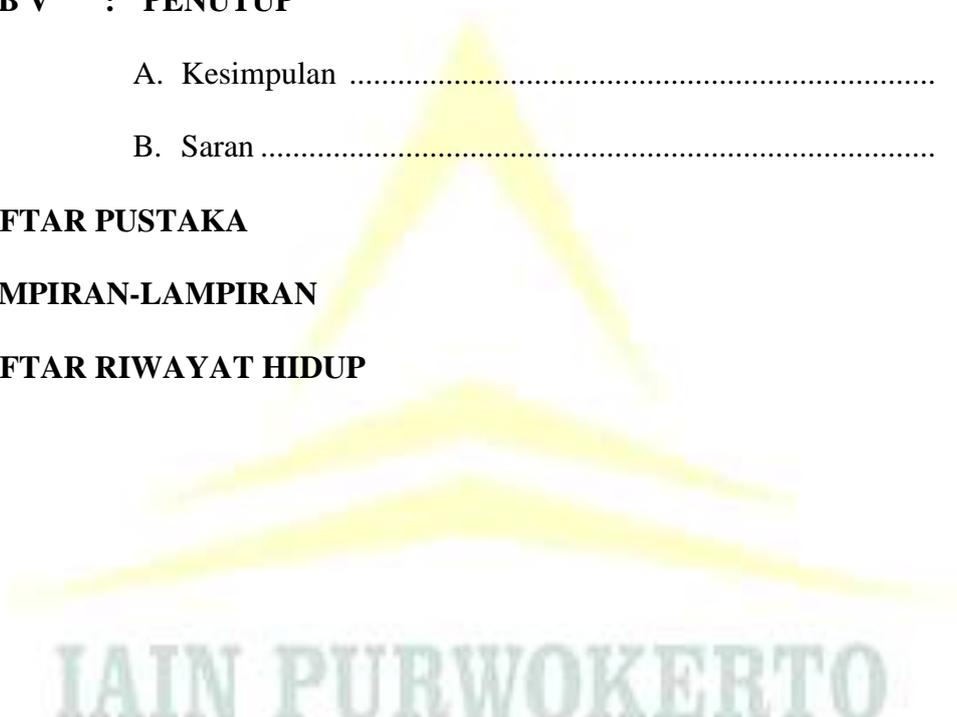
A. Penyajian Data	
1. Gambaran Umum SDIT Alam Harapan Ummat	50
2. Efektivitas Model Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	61
a. Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik .	62

b. Penilaian kinerja Tenaga Pendidik.....	67
c. Efektivitas Model Rekrutmen Tenaga Pendidik	71
B. Analisis Data.....	75
1. Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	75
2. Penilaian kinerja Tenaga Pendidik.....	80
3. Efektivitas Model Rekrutmen Tenaga Pendidik	83
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan suatu Lembaga pendidikan atau sebuah sekolah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan serta pegawai lainnya yang mampu menunjang aktivitas sebuah sekolah.

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.¹

Kepala sekolah yang juga merupakan manajer dalam sebuah lembaga pendidikan formal atau sekolah harus mampu mengelola manajemen sekolah yang meliputi : tenaga pendidik dan kependidikan, keuangan, administrasi pembelajaran, sarana dan prasarana serta hubungan dengan masyarakat sekitar. Dalam pengelolaan manajemen sekolah, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan dan melakukan pengawasan agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam pencapaian

¹ Suparlan, *Guru sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006), cet. 1, hlm. 72-73

sebuah tujuan perlu dibutuhkan suatu tim yang mampu bekerja sama dan berkompeten.

Melihat peran tenaga pendidik yang begitu penting maka perlu adanya rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.² Dalam pelaksanaan rekrutmen ini diharapkan suatu sekolah mampu memperoleh tenaga pendidik baru yang handal dan berkompeten dalam bidangnya serta sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia sangat diperlukan diantaranya, melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian tenaga pendidik. Dalam perekrutan haruslah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar tenaga pendidik yang didapat sesuai dengan kebutuhan organisasi dan berprofesional dibidangnya tidak hanya sekedar untuk mengisi kekosongan jabatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.³

² Rivai dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm.148

³ Muh. Hizbul Muflihun, *Manajemen Konerja Tenaga Pendidik, Relasi Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm.10

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat tergantung pada bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan. Paradigma rekrutmen ditengah keterpurukan pembangunan pendidikan bangsa ini sangatlah dibutuhkan generasi baru yang mempunyai kesiapan mental untuk berbuat, bertindak secara konkrit (bekerja) yang dibarengi dengan kecerdasannya.

Mutu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tergantung pada proses rekrutmen. Proses rekrutmen terdiri dari rencana ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya, identifikasi berbagai lowongan, analisis pekerjaan, menetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar dan menetapkan metode perekrutan.⁴

Permasalahan yang sering terjadi dalam beberapa sekolah dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan yang kurang matang. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga pendidik yang bertugas untuk mengelola manajemen sumber daya manusia disekolah. Kemudian dari segi waktu dalam melaksanakan rekrutmen guru terlalu singkat sehingga akan menyulitkan pelamar yang akan melamar. Seharusnya waktu untuk melaksanakan rekrutmen ini harus diperhitungkan dengan matang dan penginformasian yang jelas kepada para pelamar. Sehingga para pelamar dapat mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik.

⁴ Sondang P.Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 148-149

Permasalahan lain juga terjadi pada saat penentuan persyaratan tenaga pendidik yang tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan/akademis pelamar, namun ada hal-hal lain yang menjadi kualifikasi utama bagi kepala sekolah dalam merekrut calon tenaga pendidiknya. Pada Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 42 ayat (1) “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam pasal ini sangat jelas dikatakan bahwa tenaga pendidik di Indonesia harus memiliki kualifikasi minimum serta harus mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.⁵

Berdasarkan pengamatan penulis pada tanggal 12 Oktober 2015, masalah yang terakhir juga terjadi di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga, yaitu dalam penerimaan dan penempatan tenaga pendidik tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan pelamar, tetapi ada hal-hal lain yang menjadi kualifikasi utama bagi sekolah dalam merekrut calon tenaga pendidiknya, jadi tidak harus sarjana lulusan pendidikan melainkan dari semua jurusan dapat mendaftarkan diri sebagai calon tenaga pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang keefektivitasan rekrutmen yang dilakukan di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga. Sehingga dalam hal ini, penulis mengajukan

⁵ Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, hlm. 12

judul penelitian, yaitu “**Efektivitas Rekrutmen di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga**”.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional disini untuk memberikan kejelasan terhadap objek pemahaman untuk mempertegas dan memberikan batasan-batasan penelitian sehingga dapat terhindar dari kesalahpahaman pembaca.

1. Pengertian Efektivitas

Menurut Mahmudi efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.⁶ Sedangkan menurut Kurniawan, efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.⁷

Menurut Audit Commission dalam Mahsun menyatakan bahwa efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya.⁸

Efektivitas merupakan tingkatan dari suatu program yang telah dilaksanakan dengan baik dan memberikan dampak, hasil dan manfaat yang diinginkan.

⁶ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2005), hlm.92.

⁷ Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik* (Yogyakarta: Pembaharuan, 2005), hlm. 109

⁸ Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2006), hlm. 180

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan memikat pelamar yang kapabel dan sesuai dengan lowongan yang tersedia di suatu organisasi baik untuk keperluan sekarang maupun masa yang akan datang.⁹

Ibrahim menjelaskan bahwa pada latar sekolah dasar, rekrutmen dapat didefinisikan sebagai aktivitas manajemen sekolah dasar yang mengupayakan didaptkannya seorang atau lebih guru yang betul-betul potensial untuk menjadi guru kelas, guru mata pelajaran atau guru lainnya dalam rangka memenuhi kebutuhan guru disekolah yang bersangkutan.¹⁰

Rekrutmen adalah suatu proses dalam mencari dan menemukan calon tenaga kerja baru yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.

3. Pengertian Tenaga Pendidik

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Tenaga Pendidik (guru) adalah orang yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik. Selain memberikan pengetahuan juga, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didik agar

⁹ Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen (strategi akselerasi pengembangan kinerja dosen dan perguruan tinggi)*, (Cilacap: Ihya Media, 2003), hlm. 66

¹⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet.4, hlm.21

memiliki kepribadian yang paripurna. Dengan keilmuan yang dimilikinya, guru membimbing anak didik dalam mengembangkan potensinya¹¹

Menurut Nurfuadi, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal disekolah maupun luar sekolah.¹²

Guru merupakan orang yang bertugas mengajar, mendidik dan membina anak didik dalam mengembangkan potensinya.

4. SDIT Harapan Ummat Purbalingga

SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga merupakan sekolah yang berbasiskan sistem belajar dengan alam sebagai laboratorium utamanya. Berdirinya sekolah alam ini terutama dilatarbelakangi sebuah gagasan bagaimana menciptakan sistem belajar mengajar yang menyenangkan dan bisa menempa kecerdasan natural anak dengan kualitas menjadi terdepan sehingga mampu menarik minat anak didik untuk terus belajar.

SDIT Alam Harapan Ummat berlokasi di Jl. Letan Sudani RT 03/02 Desa Kembaran Kulon Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah 53319. Telp: (0281) 892881. Lokasi SDIT Alam Harapan Ummat cukup strategis. Selain itu suasana sekitar sangat kondusif, karena SDIT Alam Harapan Ummat cukup jauh dari jalan raya sehingga lingkungan sekolah tidak terganggu oleh hiruk pikuk kendaraan. Suasana yang kondusif akan memberikan rasa nyaman yang akan berpengaruh pada

¹¹ Pupuh Faturrohman, dan Sobry Sutikno, *Staregi Belajar Mengajat_Strategi Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, (Jakarta: PT. Refika Aditama, 2007), hlm.43

¹² Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 56

konsentrasi belajar siswa. Proses belajar yang kondusif akan menghantarkan siswa pada hasil belajar yang optimal.¹³

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Efektivitas Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga?”

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian untuk mendalami dan mengembangkan konsep atau teori tentang rekrutmen tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga pendidik, sebagai upaya perbaikan serta peningkatan mutu pendidikan sehingga menghasilkan output atau lulusan yang bermutu

¹³ Observasi di SDIT Alam Harapan Ummat pada tanggal 12 Oktober 2015

dan juga untuk mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan sekolah.

- b. Bagi peneliti, diharapkan dapat memberi pengetahuan dan menambah wawasan peneliti tentang sesuatu yang berkenaan dengan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga guna mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten dalam bidangnya.
- c. Bagi pihak lain yang membaca tulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai rekrutmen tenaga pendidik dan dapat menambah referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

F. Kajian Pustaka

Dalam perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen merupakan tahapan dalam rangka pengadaan. Pengadaan sumber daya manusia didasarkan pada analisis kebutuhan setiap lembaga pendidikan. Pengadaan sumber daya manusia merupakan tahapan yang sangat menentukan dalam membentuk profil sumber daya manusia yang handal, berkualitas, dan relevan dengan kebutuhan organisasi atau justru sebaliknya.

Veitzal Rivai mendefinisikan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar/calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang

berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.¹⁴

Menurut Abdus Salam, Proses rekrutmen merupakan hal penting, karena merupakan pintu gerbang untuk memasuki kawasan atau lingkungan organisasi baru.¹⁵ Oleh sebab itu, diperlukan perencanaan yang baik sebelum mengumumkan kepada masyarakat tentang lowongan pekerjaan yang ada. Proses dari rekrutmen itu sendiri berupa penentuan jabatan yang kosong, penentuan persyaratan jabatan, penentuan sumber dan metode perekrutan.

Selain hal tersebut sesuatu yang perlu direncanakan dalam pelaksanaan rekrutmen yaitu menentukan metode seperti apa yang akan digunakan agar pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Ada beberapa pertimbangan di dalam menentukan metode rekrutmen, yaitu:

1. Jumlah lowongan pekerjaan/jabatan yang tersedia
2. Jumlah pelamar
3. Rasio antara jabatan lowongan yang tersedia dan pelamar
4. Waktu yang tersedia
5. Jumlah anggaran dan sumber daya lainnya
6. Tenaga ahli yang menangani sebagai penilai.¹⁶

Hal-hal yang perlu diperhatikan sebelum merekrut tenaga pendidik diantaranya yaitu pengetahuan yang baik mengenai sumber-sumber rekrutmen.

¹⁴Veithzal Rivai, *MSDM untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2005), hlm. 148.

¹⁵Abdus Salam, *Manajemen Insani*, hlm 132

¹⁶Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.209

Dengan pengetahuan yang baik tentang sumber-sumber rekrutmen tersebut, maka diharapkan efektivitas dan efisiensi dalam usaha memperoleh atau menarik calon tenaga pendidik dapat ditingkatkan.

Tujuan dari rekrutmen itu sendiri yakni untuk mencari dan menerima pelamar sebanyak-banyaknya yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh suatu organisasi sehingga akan terperoleh sumber daya manusia yang terbaik.

Ada prinsip-prinsip yang harus dipegang dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik sebagaimana dikemukakan oleh Veithzal adalah :

1. Mutu tenaga pendidik yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.
2. Jumlah tenaga pendidik yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
5. Fleksibilitas
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum.¹⁷

Tenaga pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan berhasil tanpa didukung oleh kinerja tenaga pendidik yang berkompeten.

Kinerja tenaga pendidik adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik

¹⁷ Abdus Salam, *Manajemen Insani*hlm. 133

dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.¹⁸

Guru sebagai pekerjaan profesi yang menempati tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokoknya. Tugas pokok guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 35 yaitu:

- a. merencanakan pembelajaran,
- b. melaksanakan pembelajaran,
- c. menilai hasil pembelajaran,
- d. membimbing dan melatih peserta didik,
- e. melaksanakan tugas tambahan.¹⁹

Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.²⁰ Kriteria untuk mengukur efektivitas suatu organisasi ada tiga pendekatan yang dapat digunakan, seperti yang dikemukakan oleh Martani dan Lubis yakni:

1. Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input.
2. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.

¹⁸ Ondi Saondi, dan Aris Suherman, *Etika Profesi*....hlm. 21

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia (Tentang Guru dan Dosen) Nomor 14 Tahun 2005, Bab III Pasal 35, hlm.16

²⁰ Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung : Alfabeta, 2007), hlm. 4

3. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana²¹.

Dalam skripsinya Jalil Basuki yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Istiqomah Sambas Purbalingg*”, Hasil Penelitiannya menjelaskan bahwa di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga dalam melaksanakan rekrutmen mempunyai kualifikasi khusus yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidiknya dan bukan hanya lulusan dari pendidikan tetapi dari non pendidikan pun bisa menjadi tenaga pendidik. Oleh sebab itu pihak madrasah melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang dirancang untuk meningkatkan keahlian dalam mengajar.²² Terdapat persamaan dan perbedaan skripsi tersebut dengan penelitian yang dilakukan penulis. Persamaannya adalah penelitian berkaitan dengan rekrutmen tenaga pendidik,. Perbedaannya yaitu fokus permasalahan yang diteliti, waktu penelitian, dan subyek penelitian yang menjadi responden dalam proses pengumpulan data.

Rosita dalam skripsinya yang berjudul “*Manajemen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Purwokerto*”. Skripsi ini membahas tentang manajemen tenaga pendidik mulai dari perencanaan tenaga pendidik, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, penempatan kerja tenaga pendidik baru, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa SMP

²¹Nur Aini Yandana,” Efektivitas Kerja Sama Koperasi Syariah Ben Iman Dengan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Program Bunda Yatim Sejahtera”, (Skripsi, Surabaya: UIN Sunan Ampel,2014),hlm.34, <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/1054>, Diakses pada tanggal 15 Maret 2016

²² Jalil Basuki, *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga*, (Skripsi, Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2014), hlm 70

Muhammadiyah 2 Purwokerto terlebih dahulu menganalisis kekosongan jabatan sehingga proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik. Dengan rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang profesional sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik pula.²³ Terdapat persamaan dan perbedaan skripsi tersebut dengan penelitian yang dilakukan penulis. Persamaannya adalah adanya proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh sekolah dalam mencari tenaga pendidik baru dan juga terdapat pembahasan tentang kinerja tenaga pendidik. Ada beberapa perbedaan dengan penelitian ini yakni dari fokus permasalahan yang diteliti, waktu penelitian dan subjek penelitian yang menjadi informan dalam proses pengumpulan data.

Skripsi yang ditulis oleh Arum Siniwi Febriyanti yang berjudul “*Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*”. Hasil penelitiannya menunjukkan efektivitas prosedur rekrutmen pegawai negeri sipil di Badan Kegawaian Daerah Surakarta secara garis besar sudah efektif, tetapi dalam tahap pengadaan belum efektif hal ini ditunjukkan dengan belum terpenuhinya beberapa kebutuhan pegawai yang dibutuhkan. Terdapat persamaan dan perbedaan skripsi tersebut dengan penelitian yang dilakukan penulis. Persamaannya adalah penelitian berkaitan dengan efektivitas rekrutmen yang dilakanakan untuk mencari pegawai baru dan perbedaannya adalah cara mengukur efektivitas rekrutmen, waktu penelitian dan subjek penelitian yang menjadi informan dalam proses pengumpulan data.²⁴

²³ Rosita, *Manajemen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Purwokerto*, (Skripsi, Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2012), hlm 75

²⁴ Arum Siniwi Febriyanti, “*Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*”, (Skripsi, Surakarta: UNS Surakarta, 2010)

Adapun skripsinya Nur Aini Yandana yang berjudul “ *Efektivitas Kerja Sama Koperasi Syariah Ben Iman Dengan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Program Bunda Yatim Sejahtera*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama yang dilakukan belum efektif karena kurang tersedianya sumberdaya, belum maksimalnya kegiatan pemberdayaan dan usaha serta tidak ada tim khusus yang menangani program tersebut. Terdapat persamaan dan perbedaan skripsi tersebut dengan penelitian yang dilakukan penulis. Persamaannya adalah dalam hal pengukuran efektivitasnya yaitu sama-sama menggunakan teori menurut Lubis dan Martani yaitu dengan pendekatan sumber (input), pendekatan proses dan pendekatan sasaran (output). Perbedaannya yakni dari fokus permasalahan, waktu penelitian dan subjek penelitian yang menjadi informan dalam proses pengumpulan data.²⁵

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan merupakan kerangka skripsi yang maksudnya untuk memberi petunjuk mengenai pokok-pokok permasalahan yang akan di tulis dalam skripsi. Penulis membagi skripsi ini menjadi tiga bagian.

Bagian awal skripsi berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, nota pembimbing, halaman persembahan, kata pengantar, dan daftar isi.

Bagian kedua memuat pokok-pokok permasalahan yang termuat dalam BAB II sampai BAB V.

<http://dglib.uns.ac.id/dokumen/detail/13856/Efektivitas-Prosedur-Pegawai-Negeri-Sipil-di-badan-Kepegawaian-Daerah-Kota-Surakarta>, Diakses pada tanggal 20 April 2016.

²⁵Nur Aini Yandana, “Efektivitas Kerja Sama Koperasi Syariah Ben Iman Dengan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Program Bunda Yatim Sejahtera”, (Skripsi, Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2014), <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/1054>. Diakses pada tanggal 15 Maret 2016

Bab I berisi pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, serta sistematika penulisan.

Bab II berisis tentang landasan teori yang berkaitan dengan efektivitas rekrutmen tenaga pendidik. Konsep efektivitas terdiri dari pengertian efektivitas dan ukuran efektivitas. Teori rekrutmen terdiri dari pengertian rekrutmen, pengertian dan tujuan rekrutmen tenaga pendidik, langkah-langkah perekrutan tenaga pendidik, dan kinerja tenaga pendidik yang meliputi pengertian, tugas pokok tenaga pendidik dan penilaian kinerja tenaga pendidik.

Bab III tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

Bab IV tentang pembahasan dan hasil penelitian yang memuat tentang gambaran umum SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga, hasil penelitian dan analisis data tentang efektivitas rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Alam Harapan Ummat Purbalingga.

Bagian akhir meliputi daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan oleh SDIT Alam Harapan Ummat sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari hasil rekrutmen diperoleh tenaga pendidik yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah. Meskipun tidak semua tenaga pendidik memiliki latar belakang sarjana pendidikan tetapi mereka mempunyai profesionalisme dalam mengajar. Prosedur yang dilakukan oleh sekolah dalam merekrut tenaga pendidik yaitu sebagai berikut: (1) Penentuan jabatan kosong; (2) Penentuan persyaratan jabatan; (3) Pengumuman atau pemberitahuan; (4) seleksi tenaga pendidik.

Seleksi tenaga pendidik meliputi empat tahapan, yaitu: (1) seleksi administrasi, (2) wawancara, (3) Membaca Al-Qur'an dan Tahfidz, (4) *Microteaching*.

Pengukuran efektivitas rekrutmen tenaga pendidik dengan menggunakan konsep teori dari Lubis dan Martani yang meliputi pendekatan sumber, pendekatan proses dan pendekatan sasaran (output) mampu menjawab rumusan masalah.

Hal-hal yang menjadi faktor keberhasilan dalam pelaksanaan rekrutmen di SDIT Alam Harapan Ummat yaitu diantaranya :

1. Tersedianya sumber daya (fasilitas, sarana dan prasarana) yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen guna mencari tenaga pendidik baru yang profesional.
2. Pemberitahuan dalam mengumumkan adanya lowongan pekerjaan menggunakan sumber internal dan eksternal sehingga mendapatkan lebih banyak pelamar untuk diseleksi sesuai dengan kebutuhan sekolah.
3. Kerjasama yang baik antara pihak Yayasan Harapan Ummat dengan pihak sekolah.
4. Proses seleksi yang dilakukan bertahap selama dua hari. Dengan proses seleksi yang bertahap akan mengurangi beban pikiran calon tenaga pendidik karena tidak dalam satu waktu melaksanakan tes seleksi.
5. Penguji dalam seleksi yang berkompeten dalam bidangnya sesuai dengan tugasnya sehingga mampu menyeleksi tenaga pendidik yang dibutuhkan.

B. Saran

Untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang benar-benar profesional dan mampu memenuhi kualifikasi yang telah dibutuhkan untuk menempati jabatan yang kosong tentu tidaklah mudah. Berdasarkan data yang penulis peroleh, maka saran penulis untuk *Human Resource Development* (HRD)

Yayasan Harapan Ummat Purbalingga adalah sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen yang sudah ada dipertahankan, bahkan bila perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Diantaranya dalam pengumuman lowongan tenaga pendidik sebaiknya jangan hanya menggunakan media sosial saja tetapi mencoba memakai media cetak atau selebaran agar banyak orang yang

mengetahuinya. Sehingga pelamar pun semakin banyak dan semakin banyak pula pilihan dalam menentukan yang terbaik.

2. Berkas-berkas yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga pendidik sebaiknya disimpan dengan baik sehingga bila suatu hari diperlukan dapat digunakan kembali seperti berkas tentang persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. cet.4.
- Basuki, Jalil. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga*. Skripsi. Purwokerto: STAIN Purwokerto
- Dermawati. 2013. *Penilaian Angka Kredit Guru*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edison, Emron. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Faturrohman, Pupuh, & Sobry Sutikno. 2007. *Strategi Belajar Mengajar Strategi Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Febriyanti, Arum Siniwi. 2010. "Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta". Skripsi. Surakarta: UNS Surakarta. <http://dglib.uns.ac.id/dokumen/detail/13856/Efektivitas-Prosedur-Pegawai-Negeri-Sipil-di-badan-Kepegawaian-Daerah-Kota-Surakarta>. Diakses pada tanggal 20 April 2016.
- Hall, Richard H. 2006. *Implementasi Manajemen Strategik Kebijakan dan Proses*, terjemahan Nganam Maksensius. Yogyakarta: Amara Books.
- Hardiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) dalam Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Buku 2
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Akademik dan Kompetensi SD/MI
- Mahmud, Achmad. 2008. *Teknik Simulasi dan Permodelan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Mahmudi, Ali, dkk. 2007. *Analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Mahsun, Mohamad. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

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

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Margono, S.. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.

Moleong, Lexy J.. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muflihun, Muh. Hizbul. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik, Relasi Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja*. Purwokerto: STAIN Press.

Mulyasa, E.. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menykseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. cet.2.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. cet. 2.

Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.

Pabundu, Tika Moh. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Panduan Diklat. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Rivai & Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2005. *MSDM untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press

Rosita. 2012. *Manajemen Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Purwokerto*. Skripsi. Purwokerto: STAIN Purwokerto.

Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Saondi, Ondi, & Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P.. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Siagian. Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. cet. 16.

Sumantri, Mulyani, & Johar Permana. 1999. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Depdikbud.

Suparlan. 2006. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publisng. cet. 1.

Suprastowo, Philip, dkk. 2006. *Pemenuhan Kebutuhan Guru*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Uha, Ismail Nawawi. 2012. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: VIV Press.

Undang-Undang Republik Indonesia (Tentang Guru dan Dosen) Nomor 14 Tahun 2005.

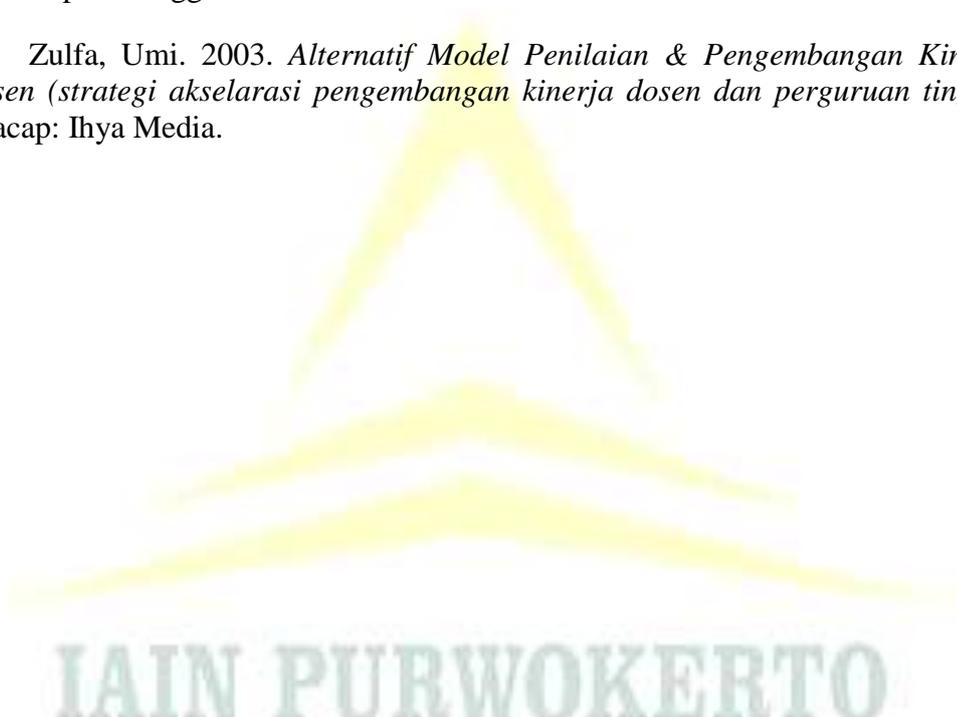
Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003.

Uno, Hamzah B., & Nina Lamatenggo. 2012 *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Usman, Moch. Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. cet. 4.

Yandana, Nur Aini. 2014. "Efektivitas Kerja Sama Koperasi Syariah Ben Iman Dengan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Program Bunda Yatim Sejahtera". Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Ampel. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/1054>. Diakses pada tanggal 15 Maret 2016

Zulfa, Umi. 2003. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen (strategi akselerasi pengembangan kinerja dosen dan perguruan tinggi)*. Cilacap: Ihya Media.



IAIN PURWOKERTO