

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sekolah sebagai organisasi memiliki keterkaitan erat dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana disebutkan dalam undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal II ayat 2 yang berbunyi, “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.<sup>1</sup>

Dalam mewujudkan hal tersebut, kepala sekolah/madrasah sebagai manajer harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan organisasi agar mencapai tujuan sekolah. Maka sekolah harus memiliki pengelolaan yang baik pada tenaga pendidiknya khususnya dalam hal merekrut guru baru untuk menempati posisi yang sedang kosong. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah dengan penarikan karyawan atau disebut dengan rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja

---

<sup>1</sup> Himpunan Perundang-undangan RI tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), (Bandung: Nuansa Aulia, 2012), 4.

dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, oleh karena itu proses rekrutmen SDM merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Oleh karena itu beberapa aspek guru profesional yang harus menjadi perhatian adalah mekanisme penerimaan, pembinaan profesional, pengembangan karier dan tingkat kesejahteraan guru. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Bagian atau unit yang mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut dengan HRD atau *Human Resource Department*. Dalam melakukan sebuah rekrutmen, proses yang di buat harus jelas seperti pendapat yang dikemukakan oleh *Dubois* (2004:97), proses rekrutmen melalui empat (4) tahap yaitu tahap pertama, memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan, tahap kedua, review dan memperbarui uraian pekerjaan dan spesifikasi untuk posisi tersebut, tahap ketiga, mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat dan tahap keempat, pilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.

SDM merupakan hal yang terpenting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset bagi

perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi, tujuan perusahaan dapat terwujud. Oleh sebab itu, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk bekerja di dalamnya.<sup>2</sup> Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah tenaga pendidik. Tenaga pendidik berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Hal ini mencakup kegiatan strategi rekrutmen, tanggung jawab organisasi, sumber-sumber rekrutmen (perencanaan rekrutmen tenaga pendidik). Kebijakan rekrutmen tenaga pendidik harus diintegrasikan dengan perencanaan strategis organisasi supaya dapat efektif dalam pelaksanaannya.

Maka pemimpin dalam lembaga pendidikan dinamakan kepala sekolah yang mempunyai banyak langkah-langkah atau strategi yang dilakukan untuk menarik siswa, agar dalam proses pembelajaran menjadi lancar. Peran manajer Sumber Daya Manusia harus dipacu untuk memberdayakan sumber daya manusia Pendidikan dalam menghadapi perubahan.<sup>3</sup> Menurut H. Fayol yang dikutip oleh Nanang Fatah menyebutkan ciri-ciri pemimpin yang baik adalah sehat, cerdas, setia, jujur, berpendidikan dan berpengalaman.<sup>4</sup>

Pemimpin Madrasah atau sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan sistem pendidikan. Prosedur umumnya adalah

---

<sup>2</sup> Farika Nikmah Dkk, *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 12 No. 1, Juni 2018, 46.

<sup>3</sup> Bambang Kristianto Wibowo, *Peranan Manajer Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Penarikan (Rekrutmen) Di Era Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)*, *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 7 No. 3, Oktober 2015, 14.

<sup>4</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), 88-89.

mengidentifikasi seperangkat pembelajaran atau pelayanan lainnya yang diminta oleh siswa atau orangtua atau ditentukan oleh guru, pengelola pendidikan dan pembuat undang-undang seperti yang dibutuhkan siswa. Agar pelayanan ini dapat disediakan, maka pengelola harus memiliki ruang *Input-Output*, orang, buku, dan peralatan. Pengelola pendidikan dapat menginterpretasikan kualitas sistem pendidikan sebagai sebuah fungsi kuantitas dan kualitas *Input*, termasuk ukuran kelas, kualifikasi guru, konstruksi bangunan serta luasnya ukuran perpustakaan, misalnya. Dikarenakan kualitas *Input* sangat berkaitan dengan biaya program, maka biaya serta kualitas program kadang diasumsikan sama.

Kepemimpinan yang memiliki pengalaman adalah kepemimpinan yang selalu berusaha untuk memajukan lembaga pendidikan dan meningkatkan mutu lulusan yang dikeluarkan. Oleh sebab itu strategi kepala sekolah dalam merekrut guru sangat diperlukan untuk melanjutkan program-program yang telah ditetapkan akan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang diinginkan. Menurut Zulkifli strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya.<sup>5</sup>

Pada tahap strategi, analisis kebutuhan pengembangan sekolah dalam kurun waktu tertentu menjadi focus utama yang perlu diperhatikan. kebutuhan dalam satu tahun anggaran, lima tahun, sepuluh tahun, bahkan dua puluh lima tahun. Strategi dibuat oleh kepala sekolah, guru, staff sekolah, dan pengurus komite sekolah. Mereka mengadakan pertemuan untuk menentukan

---

<sup>5</sup> Ahmad Muslim Dkk, *Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri Di Kota Surabaya, Jurnal Administrasi Pabrik (JAP)*, Vol. 1N o. 4 ,17.

kebutuhan dan menentukan kebutuhan dan menentukan kegiatan yang perlu dilakukan sekolah dalam satu tahun, lima tahun, sepuluh tahun, atau bahkan dua puluh lima tahun

Semua strategi yang dilakukan kepala sekolah sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan di samping penerapan gaya kepemimpinan. Sukses tidaknya pendidikan yang dijalankan kepala sekolah sangat tergantung pada strategi yang digunakannya, mengelola semua potensi yang ada di sekolah dalam memotivasi guru untuk dapat bekerja secara maksimal sebagai agen perubahan.<sup>6</sup>

Kepala madrasah dalam melakukan rekrutmen terhadap karyawan baru harus mengetahui bahwa karyawan baru pada umumnya hanya memiliki kemampuan teoritis dan minim pengalaman. Sehingga untuk memberikan kualitas yang bagus terhadap pendidikan, kepala madrasah seharusnya melakukan pelatihan, workshop, dan lainnya untuk menunjang perkembangan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru direkrut. Penilaian kepegawaian/tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya dilakukan secara objektif dan akurat, yakni difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan kelembagaan. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi pegawai, disebabkan penilaian terhadap pegawai berfungsi sebagai umpan balik dari berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan serta kekurangan untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

---

<sup>6</sup> Zulkifli, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru Pada Sma Negeri 1 Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar*, Jurnal Ilmial DIDAKTIKA, vol. XIV No. 2, Februari 2014, 308.

Pemimpin harus mampu mengatur strategi untuk merekrut para pelaku perencanaan demi tercapainya tujuan lembaga atau organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kepiawaian seorang pimpinan dalam merekrut dan tentunya melalui proses yang benar dengan strategi yang benar akan menghasilkan pelaku-pelaku kerja yang sesuai dengan keinginan lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>7</sup>

Dalam suatu organisasi pemimpin memegang peranan paling vital, selain sebagai pemerintah. pemimpin juga memiliki banyak peranan diantara peran manajerial yaitu *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* dan tidak lupa sebagai evaluator. Dari berbagai peranan tersebut tentunya seorang pemimpin harus bisa melaksanakan peran tersebut dengan baik agar tercapai tujuan bersama yang telah ditargetkan. Sikap dan sifat pribadi seorang pemimpin juga banyak mempengaruhi kerja dan kinerja bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah bukan hanya satu dua strategi yang dapat dilakukan dalam merekrut tenaga pendidik. Karena strategi kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kualitas guru yang direkrut. Kalau dilihat dari pengertian strategi adalah suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha yang telah ditentukan.

Kemudian menurut Ghaffar yang dikutip oleh Syaiful Sagala menyebutkan pengertian strategi adalah rencana yang mengandung cara komprehensif dan *integrative* yang dapat dijadikan pegangan untuk bekerja, berjuang dan berbuat guna memenangkan kompetensi. Strategi di sekolah menjelaskan metode dan pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan

---

<sup>7</sup> Muhammad Muspawi, *Menata strategi Rekrutmen Tenaga Kerja*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol.18 No.1 Tahun 2018, 87

strateginya.<sup>8</sup> Oleh sebab itu kepala madrasah harus memiliki strategi yang dapat merekrut guru baru. Apabila sekolah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dan sekolah memiliki karakteristik pendidikan yang bagus, akan mempermudah untuk merekrut guru. Karena kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menemukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen suatu proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi.

Perubahan strategi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing*, *coordinating* yang dilakukan oleh personalia saja. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategic dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.<sup>9</sup> Metode rekrutmen berbagai macam, dan tidak ada metode yang terbaik untuk rekrutmen, akan tetapi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi adalah alat yang paling utama. *Job description* dan *Job Analysis* menyediakan kebutuhan informasi proses rekrutmen mana yang harus dilakukan.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 99.

<sup>9</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, *Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)*, Vol. XII No. 1, Juni 2015, 110.

<sup>10</sup> M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 61.

Strategi terdiri dari sekumpulan aktivitas yang berbeda untuk mengantarkan nilai yang unik. Strategi dilakukan dalam mencapai tujuan yang efektif, setidaknya didalamnya ada dengan perencanaan yang jelas target dan waktu tertentu. Apabila sekolah ingin mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas mereka harus mempunyai strategi yang terarah supaya dalam perekrutan mendapat tenaga pendidik yang berkualitas. Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan atau aktivitas apapun yang diadakan oleh organisasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan yang potensial dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk bersedia bergabung menjadi karyawan. Adanya kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita-cita suatu lembaga pendidikan tersebut. Sebab, sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dapat mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi. Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik, diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah.

Tujuan utama proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dalam suatu jabatan tertentu sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting karena

membutuhkan tanggung jawab yang besar dalam kemanfaatan sekolah.<sup>11</sup> Tidak bermaksud untuk memandang sebelah mata akan kehadiran sistem melalui pendekatan elemen, akan tetapi sudah jelaslah bahwa rekrutmen merupakan sistem yang mengandung makna tahapan atau prosedur yang dilaksanakan agar kegiatan rekrutmen dapat terlaksana sesuai dengan tujuan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penentuan untuk mendapatkan tenaga kerja, yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi serta mampu bekerja sehingga dapat menjalankan tujuan organisasi yang telah dibuat. Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya. Hal yang tak kalah penting sikap yang dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa. Mekanisme rekrutmen tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian yang utama dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Pendapat lain dikemukakan oleh Bernadin & Russel yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiani Rosidah yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Qurratu A'yun, *Rekrutmen Tenaga Pendidikan di SMA*, Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian dan Pengembangan, Vol. 4 No. 7, Juli 2019, 850.

<sup>12</sup> Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019), 168.

Sebagai upaya merealisasikan fungsi perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas sumber daya manusia yang telah ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah langkah perekrutan. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Adanya kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita-cita suatu lembaga pendidikan tersebut. Sebab, sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dapat mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi. Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik, diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah. Unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan sekolah, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas pendidikan yang dimiliki, seperti gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, dll, akan tetapi apabila orang-orang yang ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Kebutuhan ini menjadi tugas manajemen personalia untuk melakukan Rekrutmen tenaga pengajar. Namun tidak semua lembaga pendidikan memiliki manajemen personalia. Fungsi operasional pertama dan manajemen personalia adalah berusaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dan personalia yang diperlukan untuk menyesuaikan sasaran organisasi.<sup>13</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas menjadi sangat penting apabila pembahasan strategi kepala sekolah dalam merekrut guru dibahas secara menyeluruh. Mulai dari awal perencanaan rekrutmen sampai dengan proses pelaksanaan rekrutmen yang sedang berlangsung. Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu memberikan tenaga pendidik yang berkualitas, kemudian dapat memberikan pendidikan yang maksimal untuk peserta didiknya.

Ada satu sekolah yang menurut penulis menarik untuk dibahas lebih menyeluruh dalam strategi merekrut tenaga pendidikan yaitu di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat. Adapun beberapa hal yang menarik di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat diantaranya sekolah mempunyai strategi rekrutmen yang menarik bagi calon tenaga pendidik baru. Selain beberapa syarat yang mesti di penuhi seperti berkas-berkas, wawancara, microteaching, psikotes, dan tes tertulis bagi calon tenaga pendidik agar bisa masuk sebagai tenaga pendidik di sekolah tersebut. Proses merekrut sampai penempatan tenaga pendidik baru biasanya berlangsung

---

<sup>13</sup> Murnawati, *Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 2, September 2014, 527.

kurang lebih satu bulan. Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat mengumumkan adanya lowongan untuk tenaga pendidik baru melalui beberapa cara seperti melalui media massa dan elektronik. Adapun masalah-masalah yang dialami Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat diantaranya yaitu pertama keterlambatan pengumpulan data yang masuk melalui e-mail, kedua banyak pelamar yang tidak hadir pada tes karena keterlambatan informasi. Ketiga, diskriminasi diantara calon tenaga pendidik dan ternyata masih tidak melalui tes karena hanya dilihat dari nilai akademis dan pengalaman mengajar yang didapat sebelumnya. Keempat, calon tenaga pendidik masih ada yang bukan berlatar pendidikan, dan kelima, belum adanya standar baku dalam perekrutan tenaga pendidik. Jadi berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Merekrut Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat”.

## **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat ?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi kepala madrasah dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat ?
3. Apa solusi kepala madrasah untuk mengatasi hambatan dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan strategi kepala madrasah dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat ?

2. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepala madrasah dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat ?
3. Untuk mengetahui solusi strategi kepala madrasah dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat ?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Madrasah

Mendapatkan Output Sumber Daya Manusia (SDM) guru yang baik dari formula atau strategi rekrutmen guru yang dilakukan oleh kepala Madrasah

2. Bagi kepala madrasah

Dapat menentukan strategi yang baik dalam merekrut guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Pakandangan Barat

3. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan referensi atau rujukan untuk penelitian berikutnya.

#### **E. Definisi Istilah**

Untuk menghindari kesamaan persepsi dan pemaknaan dalam skripsi ini, maka penulis menjelaskan beberapa istilah dalam judul skripsi “Strategi Kepala Madrasah Dalam Merekrut Guru Di MA Nurul Huda Pakandangan Barat, Bluto, Sumenep”.

1. Strategi adalah suatu rencana yang dilakukan secara komprehensif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>14</sup>
2. Rekrutmen adalah sebuah proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi peserta atau tenaga yang dibutuhkan di lembaga (sekolah yang bersangkutan).<sup>15</sup>

Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya. Hal yang tak kalah penting sikap yang dimiliki oleh seorang guru adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa. Mekanisme rekrutmen tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian yang utama dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai.

3. Kepala sekolah / Madrasah adalah orang yang memimpin suatu lembaga pendidikan atau orang memberi masukan kepada para guru serta staff untuk membantu para guru agar terciptanya tujuan yang dikehendaki.<sup>16</sup>

Kepala Madrasah adalah tulang punggung segala jenis kegiatan Madrasah. kemajuan dan kemajuan Madrasah sangat tergantung kepada kepala Madrasah. Oleh sebab itu, kepala Madrasah haruslah sosok yang

---

<sup>14</sup> Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), 132

<sup>15</sup> TIM Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 208.

<sup>16</sup> Hoetono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005). 417

dinamis, kreatif, dan kompetitif, serta tidak mudah menyerah, patah semangat, dan lemah cita-cita

4. Guru adalah orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di pendidikan formal, tetapi juga bisa di masjid, di musholla, di rumah dan lain sebagainya.<sup>17</sup>

Guru dalam tulisan ini adalah kumpulan elemen yang berhubungan dalam satu kesatuan dalam rangka penarikan sekelompok kandidat terbaik untuk mengisi ruang yang lowong sebagai sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing dan melatih para peserta didik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Strategi Kepala Madrasah dalam merekrut Guru adalah metode dan pendekatan yang digunakan kepala sekolah untuk melakukan kegiatan menyeleksi, menyaring dan menentukan calon tenaga pendidik sesuai dengan ketentuan yang diinginkan agar tercapai tujuan sesuai yang diharapkan.

#### **F. Kajian Terdahulu**

Kajian terdahulu merupakan penelusuran terhadap karya ilmiah atau hasil penelitian yang dilakukan orang lain, hal ini sebagai pedoman bagi peneliti dalam penyusunan proposal ini.

---

<sup>17</sup> Heriyansyah, *Guru adalah Manajer Sesungguhnya Di Sekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1 No. 1, Januari 2018, 120.

Pertama: Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Utami, skripsi dengan judul *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta* dengan hasil yang menunjukkan bahwa Manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik sesuai dengan fungsi manajemen yaitu : Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sangat mengedepankan kebutuhan riil. Pengorganisasian yang dilakukan saat rekrutmen dengan cara pembentukan tim khusus yang disebut sebagai tim rekrutmen sebagai pelaksana penuh kegiatan rekrutmen tenaga pendidik / guru baru menjadi hal pokok sebagai langkah awal pengorganisasian. Proses pelaksanaan rekrutmen meliputi kegiatan sosialisasi pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara yayasan, dan tes sekolah (microteching, wawancara sekolah, tes komputer, dan tes baca tulis al-Qur'an) dilaksanakan sesuai prosedur yang disiapkan oleh tim rekrutmen. Pengawasan terhadap tim rekrutmen yang dilakukan oleh Yayasan dan Kepala Sekolah SD Ta'mirul Islam Surakarta untuk menghindari kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan tim rekrutmen.<sup>18</sup>

Adapun persamaan dari penelitian yang akan dilaksanakan yaitu terletak pada proses seleksi dalam rekrutmen dan menggunakan penelitian kualitatif. Untuk perbedaannya terletak pada tahun penelitian dan objek

---

<sup>18</sup> Dwi Utami, "*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta'Mirul Islam Surakarta*", (Skripsi, IAIN Surakarta, 2016), 114.

pada penelitian dan strategi yang digunakan dalam melakukan perekrutan guru.

Kedua: Penelitian yang dilakukan oleh Sulistriani Sari, skripsi dengan judul *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan Di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang* dengan hasil yang menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan SMA Muhammadiyah 25 Pamulang dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yaitu: perencanaan yang matang antara kepala sekolah dengan perguruan, pengumuman diberbagai sumber media, seleksi administrasi, pemanggilan kandidat yang lulus seleksi administrasi, seleksi meliputi: tes tulis pengetahuan ISMUBA, tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktek mengajar bagi guru dan praktek bekerja bagi karyawan, praktek membaca al-Qur'an, wawancara terkait bidang organisasi muhammadiyah, pengumuman kelulusan yang diinformasikan melalui telepone.<sup>19</sup>

Adapun persamaan dari penelitian yang akan dilaksanakan yaitu terletak pada Strategi Rekrutmen dan menggunakan penelitian kualitatif. Untuk perbedaannya terletak pada tahun penelitian dan objek pada penelitian

Ketiga: Penelitian yang dilakukan oleh Kamaruddin, skripsi dengan judul *Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar* dengan hasil yang menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin di pengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut: Faktor

---

<sup>19</sup> Sulistriani Sari, "*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*", (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019),67.

pendukung terbagi kepada faktor internal dan eksternal Pelaksanaan Rekrutmen. Faktor internal Pelaksanaan rekrutmen guru adanya kemauan yang kuat dari pihak sekolah untuk melaksanakan rekrutmen. Faktor pendukung eksternal adanya kepercayaan penuh yang diberikan oleh pihak yayasan kepada pihak sekolah dalam melaksanakan rekrutmen, sedangkan faktor eksternalnya adalah; adanya kepercayaan yang penuh diberikan oleh Yayasan kepada pihak Madrasah untuk melaksanakan rekrutmen. Faktor penghambat juga terbagi ke dalam dua kategori, yaitu internal dan eksternal. Faktor penghambat internal pelaksanaan rekrutmen ; Pihak Yayasan, Kepala sekolah dan bagian personalia belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang pelaksanaan rekrutmen yang lebih baik mereka bekerja ia bekerja hanya dengan pengalaman. Faktor penghambat eksternal adalah ; masih adanya pihak-pihak yang cukup berjasa dengan kepada Madrasah dan merekomendasikan calon guru untuk bisa diterima sebagai staf pengajar namun terkadang calon guru tersebut belum memenuhi syarat dan masih kurangnya fasilitas pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung.<sup>20</sup>

Adapun persamaan dari penelitian yang akan dilaksanakan yaitu terletak pada faktor pendukung pelaksanaan rekrutmen guru dan menggunakan penelitian kualitatif. Untuk perbedaannya terletak pada tahun penelitian dan objek pada penelitian

---

<sup>20</sup> Kamaruddin, "*Pelaksanaan Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah Al-Muhajirin Tapung Kabupaten Kampar*", (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2012), 74.