

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia yang mampu bersaing dapat dicetak melalui pendidikan di perguruan tinggi. Tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kemampuan yang baik dapat dididik melalui program pembelajaran yang ada di perguruan tinggi.<sup>1</sup> Visi dan misi, aturan, pedoman/prosedur, tata kelola, dan sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi tersebut merupakan indikator untuk mencapai keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan. Jika ditemukan salah satu faktor yang kurang baik maka akan memiliki dampak yang kurang baik juga terhadap faktor lainnya, tata kelola sebuah perguruan tinggi bergantung kepada faktor-faktor tersebut yang saling terintegrasi.

Salah satu usaha dalam mewujudkan tata kelola perguruan tinggi adalah dengan merealisasikan manajemen rekrutmen. Manajemen rekrutmen adalah salah satu proses atau kegiatan untuk mencari dan menempatkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan dan keahliannya dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Sebelum merekrut sumber daya manusia (tenaga kependidikan), suatu organisasi diharuskan memiliki standar tersendiri untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi tersebut apalagi dalam organisasi pendidikan, karena semakin tinggi standar yang dimiliki oleh suatu organisasi maka semakin maju pula suatu organisasi tersebut. Karena keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan di dalamnya, jika pelaksanaan manajemen rekrutmen yang dilakukan

---

<sup>1</sup> Soni Akhmad Nulhaqim, dkk "Peranan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Menghadapi Asean Community 2015," *Social Work* Vol. 6 No. 2 (2014): 198.

oleh lembaga sudah tidak memiliki mutu yang baik maka tenaga kependidikan yang dihasilkan pun tidak akan bekerja secara maksimal dan untuk mencapai tujuan lembaga akan mengalami hambatan.<sup>1</sup>

Dibutuhkan tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen, hal ini karena ketergantungan terhadap prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan adalah penentu kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan lembaga pendidikan.<sup>2</sup> Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka kegiatan rekrutmen sumber daya manusia sangat penting dilakukan karena tanpa sumber daya manusia setiap organisasi tidak dapat berjalan. Jika sumber daya manusia yang telah direkrut oleh organisasi sudah memenuhi dan sesuai dengan kebutuhan serta syarat yang sudah ditetapkan maka pelaksanaan rekrutmen pada organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan tercapai sesuai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan rekrutmen yang bertujuan untuk menemukan SDM yang mempunyai kompetensi lebih unggul sesuai dengan bidang yang sedang dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Akan tetapi harus ditekankan pula bahwa bergerak atas dasar rencana sumber daya manusia saja tidak cukup betapapun pentingnya arti rencana itu sebagai titik tolak bertindak. Para manajer yang memimpin berbagai satuan kerja dimana terdapat lowongan juga harus diminta pendapatnya, bahkan juga preferensinya karena merekalah yang akan memperkerjakan tenaga kerja baru itu.

---

<sup>1</sup> Robby Arini & Achmad Muhlis, "Manajemen Strategik Mutu Rekrutmen Tenaga Kependidikan Di Institut Agama Islam Negeri Madura," *re-JIEM* Vol. 3 No. 1 (Juni 2020): 30.

<sup>2</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'mirul Islam Surakarta Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam," *Pendidikan Agama Islam* Vol. 12 No. 1 (Juni 2015): 110.

Berdasarkan kedua hal itulah berbagai lowongan terjadi diidentifikasi yang mengelola sumber daya manusia.<sup>3</sup>

Proses rekrutmen dimulai dengan upaya menemukan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dijalankan. Untuk mengetahui kesenjangan terhadap kebutuhan tenaga kerja dilakukan melalui perencanaan sumber daya manusia, baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Bila diketahui bahwa pekerja yang tersedia lebih kecil dari yang dibutuhkan, dilakukanlah rekrutmen. Setelah jabatan yang kosong ditentukan, perlu ditetapkan persyaratan jabatan. Bila analisis jabatan sudah pernah menghasilkan dokumen spesifikasi jabatan, langkah ini tidak perlu dilakukan lagi.

Sejumlah faktor eksternal dapat mempengaruhi proses rekrutmen. Penawaran dan permintaan terhadap keterampilan tertentu dalam pasar tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting. Upaya rekrutmen menjadi sangat sukar apabila permintaan terhadap keterampilan atau tenaga terampil tertentu jauh lebih tinggi dibandingkan penawarannya. Pertimbangan-pertimbangan hukum atau peraturan dibidang ketenagakerjaan juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen. Faktor internal utama yang dapat berperan besar dalam membantu proses rekrutmen adalah perencanaan sumber daya manusia.

Pengkajian atas sumber-sumber alternatif pelamar dan penentuan metode yang paling produktif untuk menarik mereka, membutuhkan banyak waktu. Setelah mengidentifikasi alternatif terbaik, manajer sumber daya manusia dapat membuat rencana rekrutmen yang tepat. Kebijakan promosi perusahaan dapat juga memberikan dampak yang berarti terhadap rekrutmen. Pada dasarnya, sebuah organisasi dapat

---

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 102.

memberi penekanan pada kebijakan promosi dari dalam ataukah kebijakan untuk mengisi posisi yang kosong dengan calon dari luar organisasi.<sup>4</sup>

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan informasi kepada pembaca mengenai proses rekrutmen dosen yang baik dan benar. Proses rekrutmen yang tepat dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada di perguruan tinggi tersebut agar calon-calon dosen yang diseleksi mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan di dalam perguruan tinggi. Semakin berkualitas SDM yang dimiliki maka akan memberikan peningkatan terhadap kualitas pendidikan yang ada di perguruan tinggi tersebut.

Salah satu perguruan tinggi yang menerapkan manajemen rekrutmen dosen yaitu Institut Agama Islam Negeri Madura, tenaga kependidikan disana dibagi menjadi tiga bagian yaitu pegawai negeri sipil (PNS), Non pegawai negeri sipil (Non-PNS) dan Dosen luar biasa (DLB). Dari ketiga macam tenaga kependidikan tersebut memiliki sistem perekrutan yang hampir sama, dimana kampus akan menyebar pengumuman tentang rekrutmen dosen sesuai dengan kebutuhan, dengan segala kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya, kemudian akan dilaksanakan ujian tulis, praktek, dan wawancara kepada calon dosen sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk perekrutan pegawai negeri sipil ditentukan oleh pusat, Non-pegawai negeri sipil ditentukan oleh pemerintah dan lembaga, sedangkan untuk pegawai dosen luar biasa ditentukan oleh lembaga. Sehingga dalam perekrutannya lembaga memiliki manajemen strategik dan standar perekrutan tersendiri untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan itu sendiri.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Ibid., 110.

<sup>5</sup> Robby Arini & Achmad Muhlis, "Manajemen Strategik Mutu Rekrutmen Tenaga Kependidikan di Institut Agama Islam Negeri Madura," *re-JIEM* Vol. 3 No. 1 (Juni 2020): 32.

Berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura, Bapak Dr. H. Nor Hasan, M.Ag. selaku Wakil Rektor I menyatakan bahwa "Disini terdapat 2 macam cara dalam pelaksanaan rekrutmen dosen. Yang pertama yaitu menganalisis tentang kebutuhan dosen dengan cara diadakannya rapat koordinasi dengan pimpinan dan para dekan, kemudian para Kepala Program Studi menyampaikan tentang segala kemungkinan-kemungkinan dalam penambahan dosen yang dibutuhkan. Dosen itu ada tiga secara umum yaitu dosen PNS, Non PNS dan DLB (Dosen Luar Biasa).

Setelah proses koordinasi itu, maka akan ditemukan sebaran mata kuliah yang kira-kira ada tandon mata kuliah yang tidak memiliki dosen pengampu, lalu membuat standart umum dosen walaupun itu adalah *overload* maksimal 22 sks dosen, jadi tidak boleh mengajar lebih dari itu. Kemudian setelah dibagi masing-masing dosen maksimal (22 sks Dosen Umum) kalau pimpinan maksimal (Ketua Program Studi 16 sks) (Kepala Fakultas 14 sks). Setelah itu di distribusikan ternyata ada beberapa mata kuliah yang tidak mendapatkan dosen pengampu padahal dosen sudah mendapatkan semua, jadi kebutuhan itu yang menjadi kebijakan merekrut dosen. Biasanya menggunakan rekrutmen DLB (Dosen Luar Biasa). Selanjutnya cara yang kedua, setelah ditemukan bahkan ada mata kuliah yang tidak mendapatkan dosen, maka pihak kampus akan membuka pengumuman tentang rekrutmen dosen sesuai dengan kebutuhan, dengan segala prasyarat-prasyarat dan semacamnya, baru kita laksanakan ujian tulis, praktek, wawancara".<sup>6</sup>

Berdasarkan konteks penelitian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan cara melakukan penelitian yang berjudul "Manajemen Rekrutmen Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura".

---

<sup>6</sup> Nor Hasan, Wakil Rektor I IAIN Madura, *Wawancara Langsung* (16 November 2020)

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian konteks penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah-masalah yang menjadi objek kajian pada penelitian ini agar terarah dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun fokus penelitian tersebut antara lain yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen rekrutmen dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berangkat dari fokus penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan manajemen rekrutmen dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.
2. Untuk mengetahui tentang faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen rekrutmen dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan memiliki tujuan utama dan diharapkan memberikan nilai yang baik secara teori maupun praktek.

1. Secara Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengelolaan dalam pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini

karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan lembaga pendidikan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Rektor IAIN Madura

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk mengevaluasi segala kekurangan dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.

### b. Bagi LPM/Kepegawaian

Sebagai bahan informasi ilmiah sekaligus sebagai bahan pengembangan pendidikan di masa depan dalam mempraktekkan teori-teori yang diajarkan, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pedoman dalam meningkatkan kinerja pada pelaksanaan kegiatan rekrutmen dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi inspirasi dan motivasi bagi mahasiswa dan mahasiswi dalam menempuh proses keilmuan yang sedang dijalani, dan juga dapat dijadikan sebagai rujukan dalam sebuah penelitian kedepannya khususnya di bidang manajemen rekrutmen dosen di perguruan tinggi.

## **E. Definisi Istilah**

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap kata-kata kunci atau sebuah konsep-konsep pokok dalam penelitian yang berjudul “Manajemen Rekrutmen Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura ” maka perlu adanya definisi istilah. Adapun istilah yang perlu diberikan batasan masalah dalam judul penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan sebelumnya dari individu ataupun kelompok secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi, perusahaan, dan lembaga pendidikan sesuai dengan kompetensinya masing-masing dan ditempatkan sesuai pada bidang yang dibutuhkan.
3. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam bahasa Indonesia dosen adalah pengajar pada perguruan tinggi. Dosen adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial sesuai dengan bakat yang dimiliki peserta didik itu sendiri. Dengan keilmuan yang dimilikinya dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas dan kompeten.

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

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dan kajian teoritis terhadap permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman pemecahan masalah. Berdasarkan tema di atas, maka terdapat beberapa penelitian yang pernah dilakukan, antara lain yaitu:

1. Ali Nurhadi (2015), Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Malang dengan judul “Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Multi Situs di STKIP-PGRI Bangkalan, STKIP-PGRI Sampang, STKIP-PGRI Sumenep, Madura)”. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian dengan hasil data deskriptif. Artinya penelitian yang menggambarkan suatu peristiwa atau kejadian yang terjadi di lapangan sebagaimana adanya tentang proses manajemen pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Letak persamaan pada penelitian ini adalah penggunaan metode penelitian yang sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif, serta pembahasan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen. Sedangkan letak perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tujuan penelitian.<sup>7</sup>
2. Marwan (2018), Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam dengan judul “Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mazdaruzzahidin Aceh Besar”. Permasalahan yang diteliti pada skripsi ini berkenaan dengan pengaruh rekrutmen dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mazdaruzzahidin Aceh Besar . Letak persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif serta rekrutmen sebagai fokus penelitian. Perbedaannya antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tujuan penelitian.<sup>8</sup>

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas menegaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan judul “Manajemen

---

<sup>7</sup> Ali Nurhadi, “Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Multi Situs di STKIP-PGRI Bangkalan, STKIP-PGRI Sampang, STKIP-PGRI Sumenep, Madura)” (Disertasi, Pascasarjana Universitas Negeri Malang, 2015).

<sup>8</sup> Marwan, “Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mazdaruzzahidin Aceh Besar” (Skripsi, Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam, 2018).

Rekrutmen Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura” yang belum pernah diteliti sebelumnya terdapat kesamaan dalam pendekatan penelitian yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan yang membedakan adalah lokasi penelitiannya, dimana dalam hal ini peneliti mengambil lokasi penelitiannya di kampus Institut Agama Islam Negeri Madura.